



Institutionen för skogens produkter och marknader

**Förändringar i skogsbranschens
organisation på 1990-talet**
– Antalet tjänster, kompetens och
utbildningsinsatser

*Changes in the organisational structure of forest
companies in the 1990's*
– *Number of employees, competence and education efforts*

Mari Törrö



Institutionen för skogens produkter och marknader

**Förändringar i skogsbranschens
organisation på 1990-talet**

– Antalet tjänster, kompetens och
utbildningsinsatser

*Changes in the organisational structure of forest
companies in the 1990's*

– Number of employees, competence and education efforts

Mari Törrö

*Examensarbete 20 poäng, D-nivå i ämnet företagsekonomi
Mari Törrö*

Handledare: Lars Lönnstedt

Förord

Uppsatsen är ett examensarbete på skogsvetarprogrammet vid Sveriges Lantbruksuniversitet. Arbetet är på D-nivå och omfattar 20 poäng.Handledare och examinator för arbetet är professor Lars Lönnstedt vid institutionen för skogshushållning i Uppsala. Uppdragsgivare är Skogsstyrelsen via Lisa Holmgren vid GD-staben i Jönköping.

Jag vill tacka ovannämnda handledare för stöd, vägledning och framförallt för deras tålamod. Jag vill också tacka Thomas Thuresson och Stefan Karlsson på Skogsstyrelsen och även rikta ett stort tack till er alla som har besvarat mina frågor.

Umeå 2001-10-15

Mari Törrö

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	9
1.1 Bakgrund	10
1.2 Problem	10
1.3 Syfte	10
1.4 Avgränsningar	10
1.5 Disposition	11
2. MATERIAL OCH METOD	11
2.1 Val av undersökningsform	11
2.2 Utformning av frågorna	11
2.3 Svarsfrekvens och bearbetning	12
2.4 Metod och källkritik	12
3. LITTERATURSTUDIE	13
4. RESULTAT	17
4.1 Antal regioner och distrikt	17
4.2 Antal tjänster	18
Totalt	18
Jämförelse	20
4.3 Kompetensnivå	23
4.3.1 <i>Antal gymnasieutbildade respektive högskoleutbildade</i>	23
Totalt	23
Jämförelse	24
4.3.2 <i>Antal skogligt utbildade</i>	25
Totalt	25
Jämförelse	25
4.3.3 <i>Kompetens på stabsnivå</i>	26
4.3.4 <i>Kompetens på regionnivå</i>	27
4.3.5 <i>Kompetens på distriktsnivå</i>	28
4.4 Utbildningsinsatser	29
4.4.1 <i>Internutbildningens inriktning</i>	30
5. ANALYS	32
5.1 Antal anställda	32
5.2 Kompetensnivå	33
5.3 Utbildningsinsatser	34
5.4 Övrigt	35
6. DISKUSSION	35
7. REFERENSER	37

BILAGA 1	38
Antal tjänster	38
Kompetens	39
Utbildningsdagar	45
BILAGA 2	49
BILAGA 3	55

Sammanfattning

I och med den nya skogsvårdspolitiken som kom 1993 fick skogsägarna större handlingsfrihet, men förväntades samtidigt vidta skogs- och miljövårdande åtgärder utöver lagens krav, vilket krävs för att den nya skogspolitikens mål ska kunna uppnås. Detta ställer ökade krav på kompetens och rådgivning. Samtidigt slimmades och trimmades organisationerna under pågående lågkonjunktur och frågan är hur detta har påverkat antalet anställda på olika nivåer i organisationerna, de anställdas kompetens och internutbildning och om dessa förändringar har påverkat möjligheten att implementera skogspolitiken.

Studien består av tre mätpunkter 1990, 1995 och 2000. Totalt 30 nyckelpersoner valdes ut i de centrala staberna på skogsbolag, skogsägarföreningar, branschorganisationer och stift. En enkät sändes till dessa personer per post och svaren samlades in per telefon. Svarsfrekvensen blev 67 %. Svaren grupperades efter mätpunkterna, efter organisationsnivå och efter organisationsform.

Studien visade att antalet regioner har sjunkit totalt med 69 % (med 80 % hos bolagen och med 50 % hos skogsägarföreningarna) mellan 1990 och 2000. Antalet distrikt har också minskat under samma period, men inte lika mycket (-50 %).

Antalet årsarbetskrafter har också sjunkit, med totalt 77 % mellan 1990 och 2000. Den största minskningen har skett på stabsnivå och minst på regionnivå. Minskningen var störst mellan 1990 och 1995. Minskningen av antalet årsarbetskrafter har varit störst hos bolagen och minst hos skogsägarföreningarna. Vidare kan konstateras att antalet avverkningslag och antalet personer per avverkningslag har sjunkit medan antalet anlitade entreprenörer har ökat. Likaså har antalet anställda med operativt arbete i egen skog, dit även de som ingår i avverkningslagen hör, sjunkit i alla organisationer. Antalet anställda med direkta skogsägarkontakter har också minskat, med undantag av skogsägarföreningarna, där antalet ökade mellan 1995 och 2000. Antalet årsarbetskrafter per 10 000 ha sjönk med totalt 68 % mellan 1990 och 2000. Störst minskning var det hos bolagen och minst hos skogsägarföreningarna.

Vad gäller de anställdas kompetens kan konstateras att andelen med högst gymnasieutbildade har minskat med undantag för bolagen där andelen totalt sett har ökat. Vad gäller högskoleutbildade så har andelen ökat hos alla organisationer, mest hos skogsägarföreningarna och på distriktsnivån i organisationerna.

Även andelen skogligt utbildade per 10 000 ha har ökat, totalt med 51 % mellan 1990 och 2000. Till skogligt utbildade räknas de med naturbruksgymnasieutbildning, skogstekniker, skogsmästare, skogsingenjörer, jägmästare och skogsvetare. En stor andel av de högskoleutbildade har alltså någon form av skoglig utbildning.

De flesta utbildningskategorier/10 000 ha har minskat på stabsnivå, men antalet skogsmästare/skogsingenjörer har varit stabilt och antalet jägmästare/skogsvetare har ökat, det har även antalet civilingenjörer gjort. Störst minskning har de med gymnasieutbildning (exkl. naturbruksgymnasium) stått för på stabsnivån. På regionnivå har antalet anställda/10 000 ha med respektive utbildning minskat i alla kategorier. Den största minskningen står kategorin för övrig utbildning för. En viss ökning kan dock skönjas mellan 1995 och 2000 för skogstekniker och

skogsmästare/skogsingenjörer. På distriktsnivå har antalet anställda/10 000 ha med gymnasieutbildning, skogsteknikerutbildning och biologisk/miljö utbildning minskat. De med övrig gymnasieutbildning och de med övrig utbildning minskade mest. Däremot har antalet/10 000 ha med skogsmästar-/skogsingenjörers utbildning och jägmästare/skogsvetare ökat. Den största ökningen stod jägmästar-/skogsvetarutbildning för.

Antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft har sjunkit på stabsnivå, medan det på regionnivå har ökat något. På distriktsnivå ökade antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft 1995 för att sedan sjunka. Totalt sett ligger antalet dagar år 2000 över antalet år 1990, med en topp år 1995.

År 2000 föll den dominerande delen av internutbildningen under kategorin övrigt, vilket framförallt var dator- eller organisationsrelaterad utbildning. Skogsskötsel och naturvård fick ungefär lika stor andel, med en liten övervikt för skogsskötseln. Kulturmiljövårdens andel var relativt liten. Internutbildningens inriktning år 1995 var i stort sett likvärdig med den år 2000, går vi däremot tillbaka till 1990 kan vi se en större skillnad. Skogsskötsel hade då en större andel, medan naturvården hade en betydligt mindre andel. Andelen för kulturmiljövård och det som faller under kategorin övrigt var ungefär lika stora som senare, d.v.s. runt 10 respektive 35 %.

Slutsatserna som kan dras är att skogsbranschens organisation har förändrats mycket och att de horisontella organisationernas förändrade struktur har medfört omfattande minskningar av antalet anställda. Den kompetenshöjning som skett kan nog inte kompensera detta bortfall fullt ut, men med en ökad kompetens i hela organisationen kan det vara lättare att implementera och föra fram nya idéer.

Summary

In 1993 Sweden introduced a new Forest policy, with a larger freedom of action for the forest owners, but in the same time the forest owners are expected to take greater consideration of the forests and the environment, that is required by the law. This is necessary to be able to obtain the goals of the new policy. Therefore the demand for competence and guidance is larger than before. At the same period of time organisations were slimmed and trimmed during a economic recession and the question is how this has affected the number of employees on different levels in the organisations, the competence of the employees and their internal education and if these changes affects the possibility of implementing the forest policy.

This study contains three points in time where measures were made, 1990, 1995 and 2000. Totally 30 persons were chosen at the central offices at forest companies, at forest owner foundations, at trade associations and at church dioceses. They received a questionnaire by post and the answers were gathered by phone. 67% replied on the questionnaire. The results were grouped by year, organisational level and by type of organisation.

The study showed that the number of regions had decreased, with 80% at the companies and with 50% at the forest owner foundations, between 1990 and 2000. The number of districts had also decreased during the same period, but not quite as much (-50 %).

The number of employees decreased, with totally 77% between 1990 and 2000. The largest decrease occurred on the central level of the organisation and the least decrease at the regions. The decrease was largest between 1990 and 1995 and largest at the forest companies. The number of cutting teams decreased like the number of persons in every team. The number of employed with operative work in the forest have also decreased in all organisations. The number of employed with direct contact with forest owners at a daily basis have decreased as well, with exception from the forest owner foundations, where the number increased between 1995 and 2000. The number of employees per 10 000 ha decreased with totally 68 % between 1990 and 2000. The number decreased most in the forest companies and least in the forest owner foundations.

Considering the competence of the employed the results showed that the number of employed with only upper secondary school decreased and the number of employed with collage education increased. The number of employed with some kind of forestall education per 10 000 ha also increased, totally with 51 % between 1990 and 2000. A large part of the employed with collage education have some kind of forestall education.

The dominating part of the education categories per 10 000 ha have decreased at the central level in the organisations, but the number of forest engineers and graduate foresters has increased, so have the number of civil engineers. The category for upper secondary school decreased the most. In the regions all categories of education per 10 000 ha decreased, the category for other education most. You can see a slight increase in the number of forest technicians and forest engineers between the years of 1995 and 2000. In the districts the number of employees per 10 000 ha with only upper secondary school degree, with other education, forest technicians and those with biological or environmental education decreased. On the other hand the number of forest engineers and above all graduate foresters increased in the districts.

The number of days per employed spent on internal education has decreased at the central level, but it have increased in the regions and in the districts. The total amount of days is higher 2000 than 1990, the peak was in year 1995.

Year 2000 the dominating part of the internal education was in the category of other education, including data- and organisational education etc. Forest management and nature consideration had equally large parts. The part for culture environmental care was relatively small. The direction of the internal education year 1995 was rather equal to that year 2000, if you go back to year 1990 you can see a larger difference. Forest management had a larger part, while nature consideration had a much smaller part. The part for culture environmental care and the category of other education were about as large 1990 as they were later, around 10 respective 35 %.

The conclusions are that the organisation of the forest companies has changed a great deal and horizontal organisations structures have resulted in a large decrease of the number of employees. The increase in competence that has occurred cannot completely compensate the loss of employees, but with increased competence trough out the whole organisation it should be easier to implement new policies and new ideas.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

1993 fick Sverige en ny skogspolitik som kännetecknas av två jämställda mål, ett miljömål och ett produktionsmål. Dessa utgår ifrån principen "frihet under ansvar". Den nya skogsvårdslagen är en så kallad minimilag och innebar avregleringar på flera punkter. Skogsägarna fick större handlingsfrihet i brukandet av sin skog och förväntades samtidigt frivilligt vidta åtgärder utöver lagen. Det är första gången som produktionsmålet jämföras med miljömålet, en god och varaktig avkastning är lika viktigt som bevarandet av den biologiska mångfalden. Mot bakgrund av dessa avregleringar och höjda ambitioner vad gäller naturvård betonas behovet av ökad kompetens hos skogsägarna för att möta det ökade ansvar som de själva förväntas ta för att skogspolitikens mål ska kunna uppnås.

I och med den nya lagen så fick Skogsvårdorganisationen i uppgift att utvärdera skogspolitiken var fjärde år för att se om de politiska målen blir uppfyllda. Den första rapporten från SUS (Skogsvårdsorganisationens Utvärdering av Skogspolitiken) gjordes 1997. Då kom man bland mycket annat fram till att det som påverkar skogsägarnas, framförallt de privatas, sätt att sköta skogen är den rådgivning de får från skogsvårdorganisationen, skogsägarrörelsen och från andra aktörer. Samtidigt har skogsbranschen förändrats mycket under de senaste åren, organisationerna har plattats ut och bantats ner. Därför är det intressant att titta på om dessa organisatoriska förändringar påverkar möjligheten att föra fram skogspolitiken.

Under början av 1990-talet befann sig Sverige i en ekonomisk svacka och i en konjunkturkänslig bransch som skognäringen märktes detta tydligt. Organisationer bantades och många fick sluta. Detta påverkade självklart den organisatoriska strukturen hos såväl bolag, skogsägarföreningar som branschorganisationer. Även stiftet genomgick flera stora förändringar med anledning av kyrkans separation från staten. I många organisationer var någon form av decentraliseringsprocess ett sätt att handskas med nedskärningarna, samtidigt som det var ett sätt att utveckla organisationen.

I denna process spelade utvecklingen av ny teknik en stor roll. På grund av ny teknik i form av datorer, it och mobiltelefoner, så förenklades kommunikationen och färre personer kunde utföra samma jobb. Samtidigt var den nya tekniken ett instrument i decentraliseringen. Alla resultat blev tillgängliga för organisationens ledning och detta gjorde det lättare för dem att ha en överblick och styra organisationen i önskvärd riktning. Även utvecklingen av driftstekniken i skogen har utvecklats mycket under 1990-talet. Utvecklingen har medfört en effektivisering och färre anställda behövs. Många har också gått från anställda till entreprenörer. Detta har medfört att praktisk kunskap har gått förlorad. Teknikutveckling kräver också en kompetenshöjning, för att kunna hantera den nya tekniken. Ny teknik har också inneburit en ny informationskanal utåt, med hemsidor med presentation av företaget, tips och råd och länkar till andra intressanta sidor. Detta gör mycket användbar information lättillgänglig för allmänheten.

1.2 Problem

Organisationerna har slimmats och plattats ut och frågan är hur detta har påverkat antalet anställda på olika nivåer i organisationerna, de anställdas kompetens och internutbildning och om dessa förändringar har påverkat möjligheten att implementera skogspolitikens mål.

1.3 Syfte

Syftet är att beskriva kvantitativt hur skogsbrukets organisation i personalhänseende har förändrats under perioden 1990 till 2000. De områden som ska studeras är antalet tjänster på stabs-, region- och distriktsnivå, vilken kompetens som finns och var i organisationen denna kompetens finns, samt vilka interna utbildningsinsatser som görs. Utifrån detta ska sedan en diskussion föras om hur dessa förändringar kan ha påverkat möjligheten att implementera skogspolitik.

1.4 Avgränsningar

Studien består av tre mätpunkter, 1990, 1995 och 2000, för att få en bra bild över förändringarna utan att materialet blir allt för stort. Urvalet har begränsats till de största skogsbolagen samt de största skogsägarföreningarna, skogsindustrierna, fastighetsverket, alla stift i Sverige och skogsällskapet. Hos dessa företag och föreningar så har en nyckelperson i den centrala staben valts ut för att besvara frågorna. Frågeformuläret sändes till totalt 30 personer. De frågor som speciellt ska studeras är antalet årsarbetskrafter på olika nivåer i organisationen, kompetens per organisationsnivå och antalet utbildningsdagar.

Tabell 1.4.1 nedan visar populationen för undersökningen. Stjärnan markerar de organisationer som har svarat på frågeformuläret. SCA Skog svarade men svaret kom in sent, därför är det ej medräknat i resultaten.

Organisation	Svarat	Organisation	Svarat
Assi Domän	*	Norbottensläns Skogsägarförening	*
Holmen Skog	*	Skogssällskapet	
Korsnäs	*	Uppsala stift	
SCA Skog	(*)	Linköpings stift	*
Stora Enso Skog		Skara stift	*
Sveaskog		Strängnäs/Västerås stift	
Sydved	*	Växjö stift	*
Scaninge Timber		Lunds stift	*
Skogsindustrierna		Göteborgs stift	*
LRF Skogsägarna	*	Karlstad stift	
SÖDRA	*	Härnösands stift	*
Mellanskog	*	Luleå stift	*
Skogsägarna Norrskog	*	Visby stift	*
Norra Skogsägarna	*	Stockholms stift	
Västra skogsägarna	*	Fastighetsverket	*

Tabell 1.4.1 Visar undersökningspopulationen, där de organisationer som svarat är markerade.

Anledningen till att Strängnäs och Västerås stift slagits samman är att de har en gemensam förvaltning.

1.5 Disposition

Uppsatsen består av ett inledande avsnitt som behandlar syftet, avgränsningarna och metoden för arbetet. Därefter finns ett avsnitt med metod och källkritik och efter detta en litteraturstudie där litteratur inom området behandlas, framförallt då organisationsteoretisk litteratur med decentraliseringar i fokus. Detta ger en bakgrund till hur dagens organisationer ser ut och vilka mål förändringarna haft. Uppsatsen fortsätter med en resultatdel där svaren från undersökningen är redovisade. I detta avsnitt behandlas de resultat som tydligast visar förändringarna. Efter denna finns analys och diskussion av resultaten. Vidare finns tre bilagor, den första innehåller resultat som ej är redovisade i huvudtexten, i den andra finns frågeformuläret som användes i undersökningen och i den tredje återfinns foljbrevet.

2. Material och metod

2.1 Val av undersökningsform

Denna studie är en frågeundersökning, en kombinerad post- och telefonundersökning, där ett frågeformulär sändes ut till de medverkande, varefter svaren samlades in per telefon. Enkätfrågorna skickades till de medverkande för att frågorna ska ställas på samma sätt till de intervjuade och för att intervjuaren inte ska påverka svaren i allt för stor grad. Den intervjuade får även en chans att förbereda svaren och leta fram de uppgifter som behövs. Valet av att samla in frågeformulärets svar per telefon gjordes för att direkt få en chans att diskutera eventuella frågetecken och ställa följdfrågor. På detta sätt fås troligtvis också en högre svarsfrekvens än om frågeformuläret skulle ha sänds tillbaka med post. Det kan säkerställas att definitionen på de olika enheterna och begreppen i frågorna uppfattas lika av de tillfrågade. Behovet av uppföljning av svar och komplettering av frågor minskar därför också. Vid större population för undersökningen hade svar via post varit att föredra (Trost, 1994).

2.2 Utformning av frågorna

Frågeformuläret är indelat i tre delar efter nivå i företaget. Centralt finns en stab. Geografiskt kan olika regioner med regionkontor särskiljs inom det område företaget verkar. Varje region är i sin tur indelat i ett antal distrikt. De tre delarna formuläret avser således var och en av dessa organisatoriska nivåer. Frågorna behandlar enbart förhållanden inom Sverige. Detta är en schabloniserad modell för att kunna fånga förändringarna på olika nivåer i företaget. Jag börjar med att fråga om hur stor areal skogsmark företaget äger i Sverige och om deras omsättning de aktuella åren. Därefter frågar jag om antal anställda, deras utbildningsnivå och antal dagar för

internutbildning och internutbildningens inriktning. Dessa sistnämnda frågor upprepas för varje nivå i företaget. På regionnivå ställs frågor, på skogsstyrelsens begäran, om i hur stor omfattning åtgärder som avverkning, plantering och röjning gjordes de aktuella åren samt hur många personer som operativt arbetar i fält. Frågeformuläret i sin helhet finns i bilaga 2.

I formulären till skogsägarföreningarna lade jag till en fråga om antal medlemmar och frågan om virke som köps utifrån modifierades till en fråga om hur mycket leveransvirke respektive uppdragsvirke som köps. I frågeformulären till stiften ställdes frågorna bara kring den centrala organisationen på egendomsnämnderna, eftersom den organisationsmodell jag valt inte gäller här och för att det bara är egendomsförvaltningarna som är av intresse för denna undersökning. Frågeformulären till branschorganisationerna är i enlighet med de till stift.

2.3 Svarsfrekvens och bearbetning

Svarsfrekvensen ligger på 67 %. Den främsta orsaken till att företag har valt att inte svara är bristande historik och att det därför skulle krävas ett omfattande merarbete för att kunna svara på frågorna. Det är framförallt organisationer som genomgått flera förändringar, som t.ex. sammanslagningar, och organisationer med många relativt nyanställda som avböjt att svara. Vad gäller siffror för år 2000, så har 67 % svarat och denna procentsats är mindre vad gäller år 1995 och år 1990, nämligen 60 % för båda mätpunkterna. Det största bortfallet har skett vid frågor rörande intern utbildning och de anställdas kompetensnivå. Bolagens svarsfrekvens låg på 50%, medan den var 100% för skogsägarföreningarna, 62% för stiftet och 50% för övriga (branschorganisationer, fastighetsverket mm.).

Svaren har matats in och bearbetats i programmet Excell. Där jämförelser har gjorts mellan de olika mätpunkterna 2000, 1995 och 1990, samt mellan nivåer i organisationen (stab, region och distrikt) och svaren har även grupperats efter typ av organisation (stift, bolag, skogsägarföreningar). Därefter har resultaten sammanställts i diagram och tabeller, analyserats och diskuterats.

2.4 Metod och källkritik

För en del av frågorna, framförallt för de som behandlar internutbildning och dess inriktning, finns det ingen statistik hos företagen, vilket leder till uppskattningar. Uppskattningarna kan hamna långt från det verkliga siffrorna, beroende på vem som svarar och hur de aktuella åren uppfattades. Vidare så är definitionerna på t.ex. avverkningslag olika från år till år och detta kan påverka resultatet i denna fråga. De intervjuade blir också till en viss del påverkade av insamlandet av svaren via telefon. Det finns självklart en risk för att de intervjuade har uppfattat frågorna på olika sätt och svarat efter olika kriterier på grund av detta. Jag anser ändå att dessa resultat kan ge en bra fingervisning om hur utvecklingen har varit.

Vidare kan konstateras att företagens uppföljning av frågor kring personalens utbildningsnivå, kompetensutveckling och vad internutbildningen har satsats på är väldigt dålig och att det inte anses vara av så stort intresse. Därför finns ingen kontinuerlig statistikföring. Dessutom är detta område relativt oprövad mark för skogsbranschen. Det är därför motiverat med fortsatta undersökningar.

Framförallt när det gäller företag som genomgick flera stora organisationsförändringar under 1990-talet, så har det varit extra svårt att få fram uppgifter och avgöra var de olika gränserna går under respektive år. Uppgifterna finns inte heller samlade på ett och samma företag längre. I dessa fall kan det vara svårt att skilja på vilka siffror som härstammar från den aktuella organisationen.

Detta leder fram till att vissa uppgifter saknas från en del företag. De har helt enkelt inte kunnat besvara alla frågor. Underlaget till resultatet av dessa frågor är därför mer osäkert. Detta gäller frågor om de anställdas kompetens och internutbildning för de två tidigare mätpunkterna.

Svaren till frågorna angående avverkad volym, planerad areal och röjd areal gav ett för litet underlag för att bli tillförlitligt. Dessa resultat redovisas därför inte i denna rapport.

Om arbetet hade omfattat en längre tidsperiod så hade det kanske varit att föredra att själv gå igenom företagets statistik. Detta hade krävt mycket tid, men hade kanske resulterat i fler svar på grund av att de svarande skulle ha sluppit det merarbete som detta kräver. I och för sig så kan det upplevas som känsligt att låta någon utomstående gå igenom företagets statistik.

Inmatning och sammanställning av svar kan också leda till fel, så även beräkningen av genomsnittliga värden. De huvudsakliga trenderna bör ändå kunna utläsas av materialet.

3. Litteraturstudie

De aktuella trender man kunnat se hos företag på 1990-talet har en sak gemensamt, oavsett vad de kallas, de tenderar alla att "platta ut" organisationerna och integrera dem horisontellt. Efter decentraliseringen som framförallt var vanlig på 1980-talet och början av 1990-talet så skapas på senare hälften av 1990-talet så kallade flödes- eller processbaserade organisationer och även intresset för projektbaserade organisationer och nätverksorganisationer ökade. Detta är en naturlig fortsättning av decentraliseringen (Södergren, 1997).

De konsekvenser som decentralisering enligt Jonsson (2000) ofta får är:

- De större pyramiderna delas upp i mindre delar.
- Uppdelning av företaget sker ofta med marknaden som indelningsbakgrund. Varje enhet ansvarar t.ex. för ett geografiskt område.
- Delegering av arbetsuppgifter, de mindre enheterna ska ha helhetsansvar för sin verksamhet.
- Målstyrning, varje enhet ska jobba mot överenskomna mål som gäller för hela organisationen.
- De självständiga enheterna har ofta ett resultatansvar.
- Plattare organisation med färre mellannivåer. Mellancheferna försvinner.

Decentralisering innebär att ansvar och beslutanderätt flyttas nedåt i organisationen, för att göra organisationen plattare med färre beslutsnivåer och kortare beslutsvägar. Detta innebär också att de lokala enheterna får större handlingsfrihet och även ett resultatansvar. För detta krävs en viss central styrning med tydliga resultatkrav och uppföljning av dessa. Detaljstyrningen ersätts alltså med en mer övergripande resultatorienterad styrning. Även decentraliserade organisationer har

samordningsbehov, annars riskerar man att t.ex. produktion, administration och service fördyras, samt att de lokala enheterna inte fattar beslut som är bäst för helheten (Jonsson, 1997).

De orsaker som ofta ges för varför decentraliseringen påbörjades är de ekonomiska frågorna. Decentraliseringen ansågs som ett bra sätt att göra de anställda mer ekonomiskt medvetna och lägga ut ansvar för ekonomiska frågor. Genom decentralisering hoppas man på en spareffekt. Det finns de som menar att de ekonomiska frågorna ej har spelat någon avgörande roll för beslutet att decentralisera utan att det är de anställdas högre kompetens som ställer krav på ökat ansvar. Majoriteten anser dock att de var de ekonomiska problemen som tydliggjorde behovet av förändring. Ett annat motiv är att öka kontakten med kunder genom mindre enheter (Fridolf & Rydberg 1995).

De skäl för att decentraliseringen blev så utbredd från 70- till 90-talet är förändrade marknadsförutsättningar (hårdare konkurrens, förändrade konsumtionsmönster), snabb teknisk utveckling (IT möjliggör snabb direktkommunikation, snabba omställningar och skräddarsydd produktion), hänsyn till de mänskliga resurserna (minska rutinarbete mm), mer service- och kunskapsintensiv produktion (större kunskap och självständighet behövs av dagens personal) och krav på ökad snabbhet (snabbare leveranser, minimering av lager (Södergren, 1997).

Decentralisering kan ej beskrivas som ett isolerat fenomen och det kan inte heller betecknas som en organisationsmodell, utan snarare som en färdriktning. Med decentralisering menar man många gånger lite olika saker, från personlig delegering från chef till medarbetare till genomgripande förändringar av samhällssystem. Decentralisering kan också ha innebörden av geografisk utflyttning av funktioner från t.ex. huvudkontor till distrikt. I politiskt styrda organisationer, som kommuner, används begreppet decentralisering om ökat brukarinflytande, ökad valfrihet för konsumenter, att entreprenörer eller den frivilliga sektorn tar över tidigare kommunal verksamhet eller att olika områdeskontor bildas. I företagssammanhang avser decentralisering oftast att beslutbefogenheter och arbetsuppgifter omfördelas från central nivå till lokala arbetsenheter (op. cit.).

De flödes- eller processbaserade organisationerna karakteriseras av att man följer en produkts hela naturliga förädlingskedja, så att säga "från ax till limpa" och organisationen bygger på kontaktytor mellan de olika leden i kedjan. Dessa organisationer är ofta "slimmade och trimmade" och är ofta förknippade med stor användning av informationsteknologi. Flödesorganisationer har också hög potential för långtgående kundanpassning och produktion efter kundernas efterfrågan. I dessa organisationer förkortas ofta produktionstiden och lagringsbehovet minskar, framförallt fungerar feedbacken, d.v.s. informationsflödet bakåt i kedjan, bättre. Kompetens och kompetensutveckling värderas också högt och därmed förstärks "kunskapens makt" och personer med nyckelkunskaper får större inflytande (op. cit.).

I de så kallade nätverksorganisationerna ersätter man i stor grad centraliserade specialistfunktioner med ett internt nätverk. Ofta så arbetar också dessa företag med ett fristående nätverk av med- och underleverantörer istället för att utföra allt arbete under det egna taket. Avknoppning av produktions- eller servicefunktioner förstärker bildandet av nätverksorganisationer. Detta görs med syfte att koncentrera verksamheten kring dess kärnkompetensområden och lägga stödproduktion och kringsservice utanför den egna organisationen. Detta i motsats till den trend som rådde på 1970- och 1980-talet där bolag hade en diversifieringsstrategi som medförde att verksamheten byggdes ut utanför kärnkompetensområdet till att omfatta många olika branscher eller verksamhetsområden (op. cit.).

Projektbaserade organisationer karakteriseras av att de betraktar varje ny produkt eller arbetsuppgift som ett fristående projekt. Kring projekten samlar man personer från olika nivåer och med olika kompetens för att få så många olika resurser som möjligt kring projektet. Dessa organisationer är också horisontella och man befordras inte uppåt utan till mer intressanta projekt. Ofta tillhör inte projektgrupperna någon avdelning eller dylikt, utan har ofta bara någon administrativt sammanhållande person och inte någon chef. Yrkesrollerna blir rörliga och kompetensen formas efter vilkas projekt man medverkar i. Dessa organisationer blir väldigt kundorienterade och kundanpassade. Organisationerna kritiserar för att den långsiktiga kompetensutvecklingen i företaget urholkas på grund av att de med kompetens inom ett område alltid anlitas till projekt inom det området för att få arbetet utfört så snabbt som möjligt (op. cit.).

De ovan nämnda förändringstendenser betecknas ofta som den horisontella organisationen. I dessa är det gemensamma draget att de alla strävar efter integration, samarbete och kontakter på tvären både inom organisationen och utåt mot andra organisationer och kunder. Ett annat gemensamt drag är att de försöker maximera kompetensutnyttjandet, genom att sträva efter att tillvarata och vidareutveckla kärnkompetens. Dessa förändringar sker ofta stegvis och under en lång tidsperiod. Det ställer krav på förändrat maktmönster, på kompetens hos medarbetare, chefer och specialister (op. cit.).

En ytterligare förändring i många organisationer under 1990-talet är att de har en aktiv strävan efter att bli så kallade lärande organisationer. Detta innebär att kompetensutveckling i anslutning till den dagliga verksamheten prioriteras och uppmuntras. Syftet är att öka kompetensen i hela organisationen, men särskilt då inom kärnkompetensområden. Ett annat mål för lärande organisationer är att sprida kunskaper och erfarenheter både vertikalt och horisontellt i organisationen (op. cit.).

Brukarkontakterna påverkas också av decentralisering. Många upplever att brukarkontakterna har förbättrats. Framförallt påverkas de på lägre nivåer i organisationen, där ser man hur besluten påverkar brukarna på ett mer konkret sätt. Detta skapar effektivare kontakter och större engagemang mellan personal och brukare. Brukarna inom de kommuner som genomgått en decentralisering har själva upplevt kontakten med kommunerna som bättre och har lättare att få kontakt med de ansvariga. Med ökade befogenheter i verksamheten kan brukarna snabbare få besked och få förändringar till stånd fortare. Cheferna måste på ett annat sätt stå till svars för sina beslut inför brukarna (Fridolf & Rydberg 1995).

Produktionsprocesser har utvecklats mot en allt högre automatiseringsgrad, vilket frigör operatörer till andra uppgifter. Samtidigt möjliggör den nya informationsteknologin snabb, säker och decentraliserad överföring av information. Detta leder till att nya besluts- och kommunikationsvägar uppstår. För att en decentraliserad organisation ska fungera krävs en spridning av information och kompetens. Detta har lett till en vertikal spridning av kompetens. Flera företag har satsat mycket på utbildning i samband med decentraliseringsprocesserna. Detta anses nödvändigt för att personalen ska kunna axla de nya uppgifterna. Decentralisering har medfört att kompetensen hos personalen på alla nivåer höjts, dels genom de praktiska erfarenheterna som decentraliseringen medför och dels genom utbildning. De som nyanställs brukar också ha en högre utbildning än tidigare. Ett flertal företag inom verkstadsindustrin har angett att den indirekta personalen minskat med ca 50 %. Hos dessa företag har det framförallt rört sig om personer som utfört administrativa uppgifter, programmerare, kvalitetskontrollanter och beredare. Dessa företag har även uppgett att antalet arbetsledare har minskat med 30 %. Mycket av den operativa styrningen sker längre ner i organisationerna än tidigare, den görs i produktionen. Detta ger de anställda en bättre helhetssyn men kräver ett större ansvar (ivf-resultat, 1990).

Vad gäller specialistkompetens så föreligger risk för uttunning vid dessa typer av organisationsförändringar då en spridning av resurser och kompetens sker. Det föreligger också en risk för att de nya enheterna blir för små för att kunna bära sin egen kompetensutveckling. Decentraliserade enheter med kortsiktiga resultatmål tenderar att koncentrera sig på den kortsiktiga utvecklingen och mer långsiktig utveckling kommer i skymundan. Decentraliserade enheter kan också ha svårt att behålla en god överblick över hela verksamheten och därför uppstår lätt en närsynthet vid val av utvecklingssatsningar (Olive & Ekström 1990).

Södergren (1992) såg en tydlig koppling mellan breddade arbetsuppgifter, ökat ansvarstagande och ökade kunskapskrav. Dessa förändringar innebär ofta att allt mer av det långsiktiga och strategiska arbetet i praktiken görs på verksamhetsnivå. I hennes intervjuer framgår också att många anser att man inte kan lösa det ökade behovet av kompetens hos främst chefer genom att utbilda de gamla cheferna, utan att nya personer med rätt kompetens måste rekryteras. Genom målstyrning och datoriserad resultatmätning har de överordnade en god överblick och kan löpande kontrollera och utvärdera chefernas prestationer. Detta har i en del fall lett till att cheferna känner sig övervakade, trots att de har en ökad handlingsfrihet. Undersökningen visade också att den förändrade rollen förutsatte förändrade kunskaper. Många chefer lade ner mycket arbete på att lära sig hantera nya områden som personalfrågor, marknadsfrågor och kvalitetsarbete. Undersökningen visar också att cheferna på mellannivåer i företagen har fått sin roll ifrågasatt och urholkad. Detta har lett till att många mellanchefsbefattningar har avvecklats. Deras roll har tagits över av bland annat arbetsledare, produktionsgrupper och projektledare. I många företag har också regionchefer avvecklats. Organisationen består av enbart ledning, områdeschefer och i vissa fall distriktschefer. Detta har bland annat lett till att kompetensutvecklingen har satsats på verksamhetsnivå och urholkats på mellanchefsnivån. Utvecklingen av specialistkunskaper har också förändrats, en utlokalisering av specialistfunktioner har skett, för att kunna utveckla den i nära verksamheten. Den typiska förändringen i specialistrollerna har varit att den går mot en konsultroll. Kontakten och utbytet mellan specialister kan bli lidande och detta kan påverka den långsiktiga kunskapsbevakningen. Samtidigt sker utvecklingen nära verksamheten vilket kan leda till innovationer och nyskapande. Företagsledningens roll i decentraliserade organisationer har diskuterats, det framstår som att ledningens roll många gånger har stärkts, eftersom kontrollsyste men medger snabb uppföljning och god överblick av organisationen. Den ekonomiska kontrollen och det långsiktiga strategiska initiativet finns fortfarande kvar hos ledningen. En nackdel med decentralisering är att risken för att medarbetare lämnar företaget och går till andra arbetsgivare eller startar eget ökar. Detta kan leda till kompetensförlust. Med mer spännande och utvecklande arbetsuppgifter ökar intresset för företaget och tjänsten. Därför får man bättre rekryteringsmöjligheter och kan locka högutbildade personer i större omfattning.

4. Resultat

Svaren är grupperade efter de olika mätpunkterna år 2000, 1995 och 1990. Vidare är en del av svaren grupperade efter organisationsnivå, stab, region respektive distrikt. En indelning efter tre organisationsformer, bolag, skogsägarföreningar och stift har också gjorts. De övriga organisationerna, branschorganisationerna m.fl. har inräknats bland bolagen. Stiften har bara en organisatorisk nivå och för dem blir därför svaren enbart redovisade på stabsnivå. Vidare har jag valt att använda mig av genomsnittliga värden, för att antalet ifyllda svar för de olika åren varierar och för att stiftet bara är inkluderade på stabsnivå.

4.1 Antal regioner och distrikt

Antalet regioner i genomsnitt för bolag och skogsägarföreningar (tabell 4.1.1).

	2000	1995	1990
Bolag	2	5	10
Skogsägf.	3	5	6

Tabell 4.1.1 Visar det genomsnittliga antalet regioner för bolag och skogsägarföreningar.

Antalet regioner hos både bolag och skogsägarföreningar har sjunkit, med 80 respektive 50 % från 1990 till 2000. Detta innebär att flera regioner har slagits samman och tre företag har angett denna organisationsnivå totalt försvunnit.

Genomsnittligt antal distrikt hos bolag och skogsägarföreningar (tabell 4.1.2).

	2000	1995	1990
Bolag	12	36	45
Skogsägf.	22	17	23

Tabell 4.1.2 Visar det genomsnittliga antalet distrikt för bolag och skogsägarföreningar.

Antalet distrikt har också sjunkit, men inte riktigt lika mycket som antalet regioner. Hos bolagen sjönk antalet distrikt med 73 % mellan 1990 och 2000 och hos skogsägarföreningarna sjönk antalet med 26 % mellan 1990 och 1995 för att sedan stiga till nästan samma nivå igen.

Tabell 4.1.3 Visar den genomsnittliga arealen i 10 000 ha för respektive organisationskategori.

	2000	1995	1990
Bolag	128	159	173
Skogsägf.	1.65	1.23	1.23
Stift	3.03	3.06	3.04

Tabell 4.1.3. Visar genomsnittlig produktiv areal i egen ägo (10 000 ha) för respektive organisationskategori.

4.2 Antal tjänster

Totalt

Antalet årsarbetskrafter för organisationerna (diagram 4.2.1).

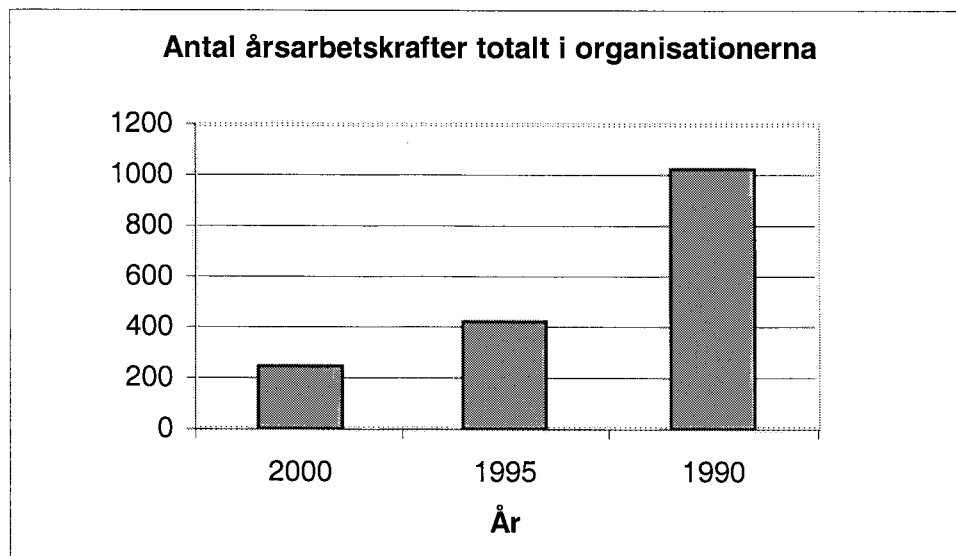


Diagram 4.2.1 Visar genomsnittligt antal årsarbetskrafter för hela populationen.

Antalet årsarbetskrafter totalt i organisationerna har sjunkit markant mellan 1990 och 1995, närmare bestämt med 59 %. Minskningen fortsatte även mellan 1995 och 2000, då med 41 %. Totalt för hela perioden är minskningen 77%.

Antalet årsarbetskrafter på stabsnivå (diagram 4.2.2).

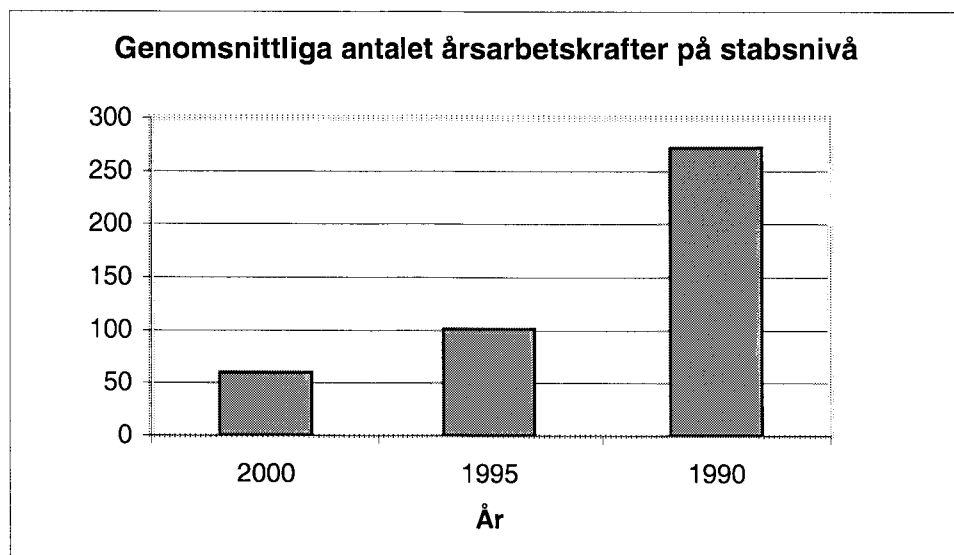


Diagram 4.2.2 Visar det genomsnittliga antalet årsarbetskrafter på stabsnivå för hela populationen.

Diagram 4.2.2 visar att det genomsnittliga antalet årsarbetskrafter på stabsnivå har sjunkit från 272 år 1990 till 101 år 1995 och 60 år 2000. Detta är en minskning med 63 % från 1990 till 1995 och med 41 % från 1995 till 2000. En total minskning med 78% från 1990 till 2000.

Antalet årsarbetskrafter på regionnivå (diagram 4.2.3).

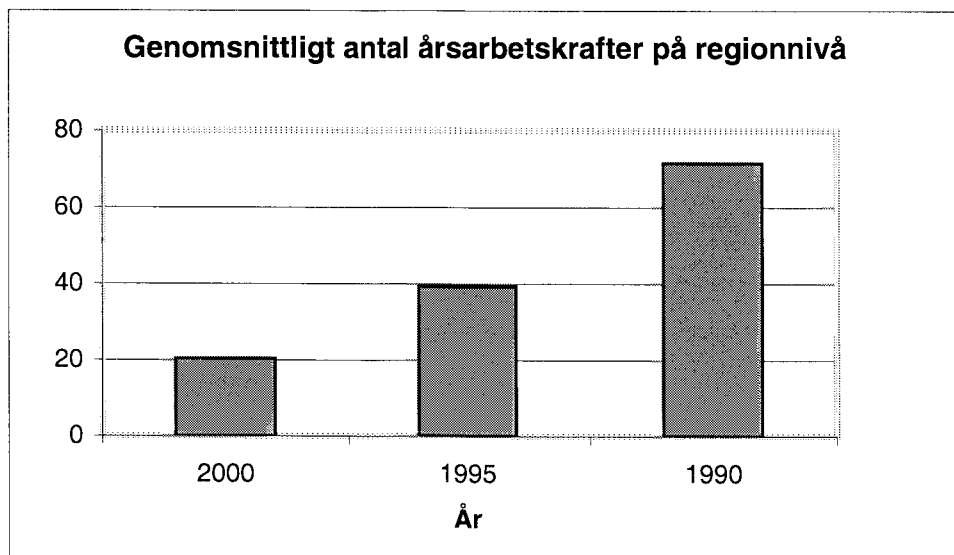


Diagram 4.2.3 Visar det genomsnittliga antalet årsarbetskrafter på regionnivå för hela populationen.

Det genomsnittliga antalet årsarbetskrafter på regionnivå har minskat med 46 % (72 st till 39 st) mellan 1990 och 1995. Mellan 1995 och 2000 sjönk det ytterligare med 49% (39 st till 20 st). En total minskning med 72% mellan 1990 och 2000.

Antalet årsarbetskrafter på distriktsnivå (diagram 4.2.4).

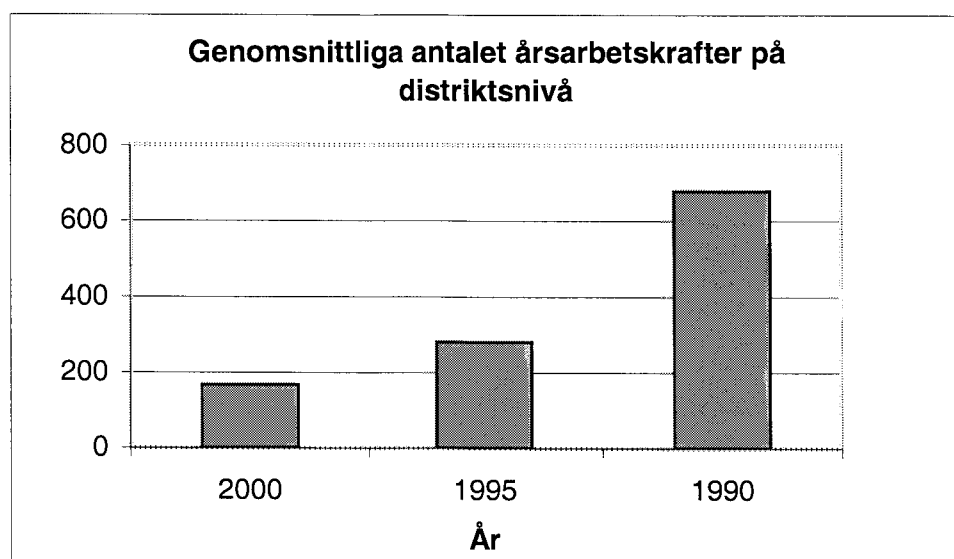


Diagram 4.2.4 Visar det genomsnittliga antalet årsarbetskrafter på distriktsnivå för hela populationen.

Det genomsnittliga antalet årsarbetskrafter på distriktsnivå sjönk totalt med 75 % från 1990 till 2000 eller med 59 % mellan 1990 och 1995 (679 till 280 st.) samt 40 % mellan 1995 och 2000 (ner till 168 st.).

Antal årsarbetskrafter per 10 000 hektar (diagram 4.2.5).

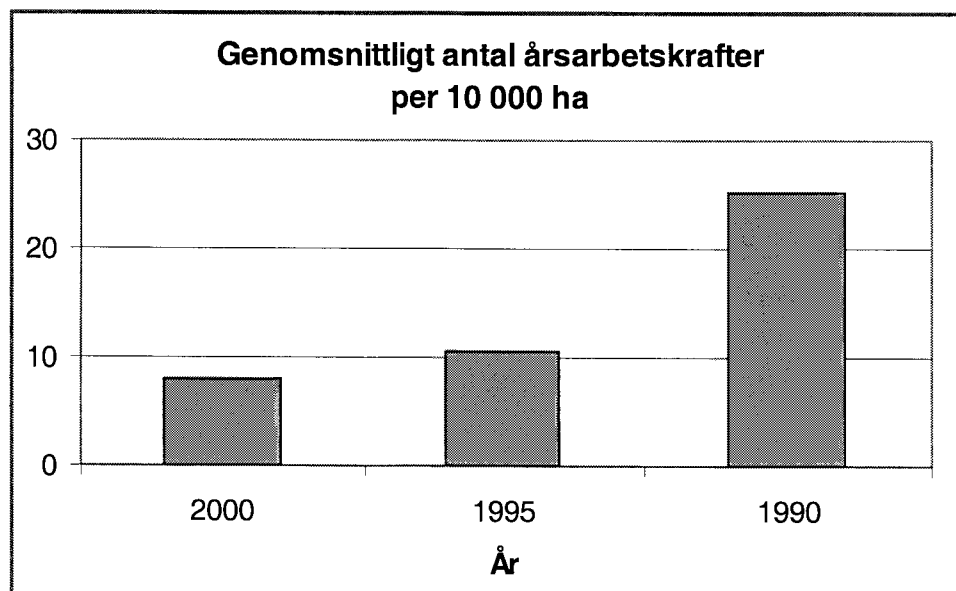


Diagram 4.2.5 Visa genomsnittliga antalet årsarbetskrafter/10 000 ha för hela populationen.

I diagrammet kan vi se att det totala antalet årsarbetskrafter per area enhet sjönk med 58 % från 1990 till 1995, för att sedan ytterligare sjunka med 25 % mellan 1995 och 2000. Antalet årsarbetskrafter per area enhet minskade totalt med 68 % mellan 1990 och 2000. Den areal som användes är den genomsnittliga produktiva egna skogsmarksarealen, det vill säga 30, 39 och 42 (10 000 ha) för respektive år.

Sammanfattningsvis kan konstateras att minskningen av antalet årsarbetskrafter var störst på stabsnivå (78 %) och minst på regionnivå (72%). Kanske lite förvånande med tanke på att det oftast är mellannivåerna i organisationen som minskar vid decentraliseringar. Samtidigt har regionerna minskat i antal och blivit större. Minskningen var störst mellan 1990 och 1995, detta beror delvis på den dåliga konjunkturen. Antalet årsarbetskrafter per 10 000 hektar har inte minskat lika drastiskt (-68 %), men antalet är lågt.

Jämförelse

Det genomsnittliga antalet årsarbetskrafter per organisationsnivå och år hos bolagen (tabell 4.2.1).

	2000	1995	1990
STAB	180	308	994
REGION	27	67	139
DISTRIKT	305	648	1660
TOTALT	512	1023	2793

Tabell 4.2.1 Visar det genomsnittliga antalet årsarbetskrafter på respektive nivå för bolagen.

Antalet årsarbetskrafter har procentuellt sett sjunkigt ungefär lika mycket på de respektive nivåerna hos bolagen. Minskningen mellan 1990 och 2000 har varit cirka 80% .

Minskningen av genomsnittliga antalet årsarbetskrafter för skogsägarföreningarna för respektive år och organisationsnivå (tabell 4.2.2)

	2000	1995	1990
STAB	16	13	40
REGION	16	18	18
DISTRIKT	76	60	90
TOTALT	108	91	148

Tabell 4.2.2 Visar genomsnittliga antalet årsarbetskrafter på respektive nivå hos skogsägarföreningarna.

Hos skogsägarföreningarna har minskningen av antalet årsarbetskrafter inte varit lika markant. Den största minskningen har skett på stabsnivå, 60 % mellan 1990 och 2000. Minskningen på regionnivå har varit betydligt mindre, nämligen 11 % och på distriktnivå sjönk först antalet mellan 1990 och 1995 med 33 % för att sedan öka med 27 % mellan 1995 och 2000.

Minskningen av genomsnittliga antalet årsarbetskrafter hos stiftet (tabell 4.2.3). Antalet har minskat med 57% från 1990 till 2000.

	2000	1995	1990
ANTAL	12	16	28

Tabell 4.2.3 Visar genomsnittliga antalet årsarbetskrafter hos stiftet.

Tabell 4.2.4 Visar det genomsnittliga antalet årsarbetskrafter per 10 000 ha för respektive organisations kategori.

	2000	1995	1990
BOLAG	4	6.4	16
SKOGSÄGF.	1.1	1.1	1.9
STIFT	3.9	5.3	9.2

Tabell 4.2.4 Visar genomsnittliga antalet årsarbetskrafter/10 000 ha för respektive organisationskategori.

Minskningen av antalet årsarbetskrafter per hektar har varit störst hos bolagen, 75 % mellan 1990 och 2000. Minskningen för skogsägarföreningarna och stiftet var 42 % respektive 58 %. De areaenheter som används för denna tabell återfinns i tabell 4.1.3, med undantag för skogsägarföreningarna där medlemsarealen är medräknad. Arealen för skogsägarföreningarna blir därför 98, 82 och 76 (10 000 ha) för de respektive åren.

Tabellen (4.2.5) nedan visar genomsnittligt antal avverkningslag för bolag och stift. Uppgifter för skogsägarföreningarna finns ej.

	2000	1995	1990
Bolag	71	97	111
Stift	3	6	8

Tabell 4.2.5 Visar det genomsnittliga antalet avverkningslag för bolag och stift.

Antalet avverkningslag har sjunkit med totalt 36 % hos bolagen och med 63 % hos stiftet mellan 1990 och 2000. Antalet personer per avverkningslag återfinns i bilaga 1 (tabell1).

Tabellen (4.2.6) visar genomsnittliga antalet entreprenörer hos skogsägarföreningarna.

	2000	1995	1990
Antal	102	57	60

Tabell 4.2.6 Visar genomsnittligt antal entreprenörer som anlitas av skogsägarföreningarna.

Antalet entreprenörer har ökat med totalt 70% mellan 1990 och 2000. Liknande trend finns även hos såväl bolag som stift, även om exakta siffror saknas.

Tabellen (4.2.7) visar antal anställda med operativt arbete i egen skog per 10 000 ha. Observera att det låga antalet för skogsägarföreningarna delvis beror på att endast egen skogsareal är medräknat. Arealerna stämmer överens med de i tabell 4.1.3.

	2000	1995	1990
Bolag	1,3	2,9	6,9
Skogsägf.	0,06	0,24	0,24
Stift	3,3	4,6	10

Tabell 4.2.7 Visar genomsnittligt antal anställda med operativt arbete i egen skog för respektive organisationskategori.

Antalet anställda med operativt arbete i egen skog har sjunkit hos alla organisationer, med 55 % mellan 1990 och 1995 och med 40 % mellan 1995 och 2000.

Tabellen (4.2.8) nedan visar anställda med direkta skogsägarkontakter hos bolag och skogsägarföreningar. Med anställda med direkta skogsägarkontakter menas de som kommer i personlig kontakt med skogsägare utanför den egna organisationen i sina dagliga arbetsuppgifter.

	2000	1995	1990
Bolag	40	75	75
Skogsägf.	80	62	71

Tabell 4.2.8 Visar genomsnittliga antalet anställda, hos bolag och skogsägarföreningar, med direkta skogsägarkontakter.

Antalet anställda med direkta skogsägarkontakter sjönk hos bolagen mellan 1995 och 2000, medan antalet hos skogsägarföreningarna har ökat mellan 1995 och 2000. Antalet anställda med skogsägarkontakter per medlem hos skogsägarföreningarna finns redovisat i bilaga 1 (tabell 2).

Sammanfattningsvis har minskningen av antalet årsarbetskrafter hos bolagen har varit ungefär lika stor på de tre organisatoriska nivåerna och antalet har sjunkit med totalt 80 % mellan 1990 och 2000, den största minskningen mellan 1990 och 1995. Minskningen hos skogsägarföreningarna har inte varit riktigt lika markant (totalt 27% mellan 1990 och 2000), minskningen här är klart störst på stabsnivå och minst på regionnivå. Minskningen av antalet årsarbetskrafter hos stiftelsen har totalt varit 57% mellan 1990 och 2000. Minskningen av antalet årsarbetskrafter per 10 000 hektar har varit störst hos bolagen och minst hos skogsägarföreningarna. Antalet avverkningslag har sjunkit för samtliga, medan antalet anlitade entreprenörer har ökat. Antalet anställda med operativt arbete i egen per 10 000 ha skog har således sjunkit, totalt med 73 %. Vad gäller anställda med direkta skogsägarkontakter så har antalet sjunkit med totalt 47% mellan 1990 och 2000 hos bolagen, medan det hos skogsägarföreningarna har ökat med totalt 13% mellan 1990 och 2000.

4.3 Kompetensnivå

Med kompetensnivån avses den högsta avslutade utbildningen för personalen. I sammanställningen av resultaten angående kompetens är det den högsta avslutade utbildningen som åsyftas.

4.3.1 Antal gymnasieutbildade respektive högskoleutbildade

Totalt

Antalet gymnasieutbildade/10 000 ha för populationen (tabell 4.3.1.1).

	2000	1995	1990
Antal	1,2	1,9	3,8

Tabell 4.3.1.1 Visar genomsnittliga antalet gymnasieutbildade/10 000 ha för hela populationen.

Antalet gymnasieutbildade per areaenhet har sjunkit med totalt 68 % mellan 1990 och 2000. För jämförelse med gymnasieutbildade per årsarbetskraft se bilaga 1 tabell 3. I första bilagans diagram

1 återfinns även totala antalet gymnasieutbildade. Den areaenhet som används här är den genomsnittliga arean produktiv skogsmark för hela populationen, som återfinns i diagram 4.2.5.

Antalet högskoleutbildade per 10 000 ha (tabell 4.3.1.2).

	2000	1995	1990
Antal	1,4	1,6	2,4

Tabell 4.3.1.2 Visar genomsnittligt antal högskoleutbildade/10 000 ha för hela populationen.

Antalet högskoleutbildade per area enhet har minskat med 42 % mellan 1990 och 2000. För jämförelse med högskoleutbildade per årsarbetskraft se bilaga 1 tabell 6. Det totala antalet högskoleutbildade finns redovisat i bilaga 1 diagram 2. De area enheter som används överensstämmer med de i för diagram 4.2.5.

Jämförelse

Antalet gymnasieutbildade/10 000 ha för respektive organisationskategori (tabell 4.3.1.3).

	2000	1995	1990
Bolag	0,8	1,3	2,7
Skogsägf.	0,08	0,04	0,05
Stift	0,9	1,2	2,4

Tabell 4.3.1.3 Visar genomsnittliga antalet gymnasieutbildade per 10 000 ha för respektive organisationskategori.

Antalet gymnasieutbildade per area enhet hos bolagen har minskat med totalt 70 %, även hos stiftan har antalet minskat närmare bestämt med 63 % mellan 1990 och 2000. Hos skogsägarna har däremot antalet ökat med 60 % under perioden. Antalet gymnasieutbildade per årsarbetskraft för respektive nivå och organisationskategori finns redovisat i bilaga 1 tabell 4 och 5. Areaenheterna stämmer överens med dem i tabell 4.1.3, med undantag för de för skogsägarföreningarna där även medlemmarnas genomsnittliga produktiva skogsareal är medräknat. Därför blir siffrorna 98, 82 och 76 (10 000 ha) för de respektive åren.

Antalet högskoleutbildade/10 000 ha för respektive organisationskategori (tabell 4.3.1.4).

	2000	1995	1990
Bolag	0,5	0,8	1,4
Skogsägf.	0,7	0,6	0,6
Stift	1,5	1,8	2,1

Tabell 4.3.1.4 Visar antalet högskoleutbildade per 10 000 ha för respektive organisationskategori.

Antalet högskoleutbildade per area enhet har minskat hos såväl bolag som stift, med totalt 64 % respektive 29 %. Medan antalet hos skogsägarföreningarna även här har ökat, med 17 % mellan 1990 och 2000. Antalet högskoleutbildade per årsarbetskraft för respektive nivå och organisationskategori finns redovisat i bilaga 1. Areaenheterna är de samma som i ovastående tabell 4.3.1.3.

Sammanfattningsvis kan konstateras att både antalet anställda med gymnasial utbildning och antalet anställda med högskoleutbildning per area enhet har minskat, med undantag för skogsägarföreningarna.

4.3.2 Antal skogligt utbildade

Totalt

Till skogligt utbildade räknas de med naturbruksgymnasieutbildning, skogstekniker, skogsmästare, skogsingenjörer, jägmästare och skogsvetare. Bland de övrigt utbildade kan det även finnas anställda med lång skoglig erfarenhet och därmed en skoglig utbildning, men dessa är ej inkluderade eftersom de ej kunnat särskiljas. En stor andel av de anställda med högskoleutbildning har en skoglig utbildning.

Antalet skogligt utbildade per 10 000 ha (tabell 4.3.2.1).

	2000	1995	1990
Antal	2,1	2,6	4,3

Tabell 4.3.2.1 Visar genomsnittligt antal skogligt utbildade/10 000 ha för hela populationen.

Antalet skogligt utbildade per area enhet har sjunkit med 40 % mellan 1990 och 1995 för att sedan fortsätta sjunka med ytterligare 19 % mellan 1995 och 2000. Totalt har antalet sjunkit med 51 %.

Jämförelse

Antalet skogligt utbildade/10 000 ha för respektive organisationstyp (tabell 4.3.2.2).

	2000	1995	1990
Bolag	1	1,5	2,7
Skogsägf.	0,7	0,6	0,6
Stift	2	2,6	3,9

Tabell 4.3.2.2 Visar genomsnittliga antalet skogligt utbildade per 10 000 ha för respektive organisationskategori.

Antalet skogligt utbildade per area enhet har minskat hos såväl bolag (-63 %) som stift (-49 %) medan det hos skogsägarföreningarna har ökat med 17 %. Antalet skogligt utbildade för respektive organisationsnivå och organisationskategori finns i bilaga 1 tabell 9,10 och 11. Areaenheterna stämmer överens med de använda i tabell 4.2.1.3.

Antalet skogligt utbildade per area enhet har således också sjunkit, även här undantaget skogsägarföreningarna.

4.3.3 Kompetens på stabsnivå

I tabellen (4.3.3.1) nedan visas genomsnittliga antalet med respektive utbildning per 10 000 ha på stabsnivå.

	2000	1995	1990
Naturbruksgymnasium	0,02	0,03	0,06
Övrigt gymnasium	0,12	0,11	0,14
Skogstekniker	0,04	0,06	0,09
Skogsmästare/Skogsing.	0,03	0,03	0,03
Jägmästare/Skogsvetare	0,12	0,09	0,08
Biologisk/Miljö	0,006	0,013	0,011
Civil ing. eller motsv.	0,021	0,015	0,018
Övrig utbildning	0,1	0,1	0,13

Tabell 4.3.3.1 Visar genomsnittliga antalet anställda / 10 000 ha med respektive utbildning på stabsnivå.

Areaenheter används i denna tabell är den genomsnittliga produktiva arealen för hela populationen, det vill säga 30, 39 och 42 (10 000 ha) för respektive år.

Antalet anställda med gymnasial utbildning per 10 000 ha har sjunkit. Antalet med naturbruksgymnasium sjönk med 67 % mellan 1990 och 2000. Antalet med övrigt gymnasium sjönk betydligt mindre, med 14 % mellan 1990 och 2000.

Även antalet skogstekniker har sjunkit (med 56 %) mellan 1990 och 2000, medan antalet skogsmästare och skogingenjörer har varit oförändrat. Antalet jägmästare och skogsvetare har ökat med 50 % under denna period, tillskillnad från antalet anställda med biologisk- eller miljöutbildning, de halverades nästan mellan 1990 och 2000. Även antalet civilingenjörer på stabsnivå har ökat något, med 17 %, mellan 1990 och 2000.

Antalet anställda per 10 000 ha med övrig utbildning har minskat med totalt 23 % under perioden.

Det genomsnittliga antalet anställda per årsarbetskraft med respektive utbildning för hela populationen på stabsnivå finns i bilaga 1 (tabell 12).

4.3.4 Kompetens på regionnivå

Tabellen (4.3.4.1) visar det genomsnittliga antalet anställda med respektive utbildning per 10 000 ha.

	2000	1995	1990
Naturbruksgymnasium	0	0,013	0,061
Övrigt gymnasium	0,12	0,14	0,19
Skogstekniker	0,15	0,068	0,2
Skogsmästare/Skogsing.	0,059	0,047	0,09
Jägmästare/Skogsvetare	0,088	0,26	0,24
Biologisk/Miljö	0	0,005	0,024
Civil ing. eller motsv.	0	0,005	0,039
Övrig utbildning	0,079	0,21	1

Tabell 4.3.4.1 Visar genomsnittligt antal anställda/ 10 000 ha med respektive utbildning på regionnivå.

Areaenheterna använda för denna tabell överensstämmer med de använda i tabell 4.2.3.

Antalet anställda per area enhet med naturbruksgymnasium minskade kraftigt mellan 1990 och 1995 (79 %), för att sedan gå ner till noll år 2000. Antalet med övrigt gymnasium har hållit sig mer stabilt, men har totalt sjunkit med 37 %.

Antalet skogstekniker sjönk med 66 % mellan 1990 och 1995 för att sedan höjas igen mellan 1995 och 2000. Den totala minskningen mellan 1990 och 2000 är 25 %. Även antalet skogsmästare/skogsingenjörer (-34 %) och antalet jägmästare/skogsvetare (-63 %) har sjunkit på regionnivå. Medan antalet biologisk-/miljöutbildade och antalet civilingenjörer har gått ner till noll år 2000.

Antalet övrigt utbildade per 10 000 ha har minskat på regionnivå med totalt 92 % mellan 1990 och 2000.

Det genomsnittliga antalet anställda med respektive utbildning per årsarbetskraft på regionnivå finns i bilaga 1 (tabell 13).

4.3.5 Kompetens på distriktsnivå

Tabellen (4.3.5.1) visar antalet anställda med respektive utbildning per 10 000 ha på distriktsnivå.

	2000	1995	1990
Naturbruksgymnasium	0,88	1,7	3,1
Övrigt gymnasium	0,26	0,79	2,1
Skogstekniker	0,97	1,4	2,2
Skogsmästare/Skogsing.	0,32	0,13	0,08
Jägmästare/Skogsvetare	0,2	0,026	0,015
Biologisk/Miljö	0,002	0,061	0,11
Civil ing. eller motsv.	0	0	0
Övrig utbildning	2	6	15

Tabell 4.3.5.1 Visar genomsnittligt antal anställda / 10 000 ha på distriktsnivå med respektive utbildning.

Areaenheterna använda i denna tabell överensstämmer med de i tabell 4.2.3 och 4.2.4.

Både antalet anställda med naturbruksgymnasium och antalet med övrigt gymnasium har sjunkit, med totalt 72 % respektive 88 %.

Antalet skogstekniker har också minskat, med totalt 56 % mellan 1990 och 2000. Däremot har antalet skogsmästare/skogsingenjörer och antalet jägmästare/skogsvetare ökat under samma period. Antalet skogsmästare och skogsingenjörer har tredubblats mellan 1990 och 2000 och antalet jägmästare och skogsvetare har mer än tiodubblats. På distrikten har det inte funnits några civilingenjörer eller motsvarande och antalet per 10 000 ha med övrig utbildning har minskat kraftigt, med totalt 87 % mellan 1990 och 2000.

Det genomsnittliga antalet per årsarbetskraft med respektive utbildning på distriktsnivå finns i bilaga 1 (tabell 14).

Sammanfattningsvis har de flesta utbildningskategorier/10 000 ha på stabsnivå minskat, men antalet skogsmästare/skogsingenjörer har varit stabilt och antalet jägmästare/skogsvetare har ökat, det har även antalet civilingenjörer gjort. Störst minskning har de med övrigt gymnasium stått för på stabsnivån. På regionnivå har antalet anställda/10 000 ha med respektive utbildning minskat i alla kategorier. Den största minskningen står kategorin för övrig utbildning för. En viss ökning kan dock skönjas mellan 1995 och 2000 för skogstekniker och skogsmästare/skogsingenjörer. På distriktsnivå har antalet anställda/10 000 ha med gymnasieutbildning, skogsteknikerutbildning och biologisk/miljö utbildning minskat. De med övrig gymnasieutbildning och de med övrig utbildning minskade mest. Däremot har antalet/10 000 ha med skogsmästare/skogsingenjörers utbildning och jägmästare/skogsvetar utbildning ökat. Den största ökningen stod jägmästare/skogsvetare för.

4.4 Utbildningsinsatser

Totalt var det genomsnittliga antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft dubbelt så högt 1995 (1,9) som 1990 (0,9) för att sedan gå ner år 2000 (1,1). Antalet dagar var dock 19% högre 2000 jämfört med 1990.

Antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft för de olika organisationsformerna (tabell 4.4.1).

	2000	1995	1990
Bolag	0,07	0,03	0,01
Skogsägf.	1,6	2,5	1,5
Stift	1,7	3,1	1,3

Tabell 4.4.1 Visar antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft för respektive organisationstyp.

Antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft var som högst 1995 för både skogsägarföreningar som stift, medan antalet dagar var flest hos bolagen 2000. Gemensamt för alla organisationerna var att antalet dagar per årsarbetskraft år 2000 ligger över antalet år 1990. Nivåskillnaden mellan bolag och de övriga två kan delvis bero på att svarsfrekvensen var lägre och därför är uppgifterna här mindre tillförlitliga. Det genomsnittliga antalet dagar som totalt ägnades åt intern utbildning finns i bilaga 1 (diagram 3).

Antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft på de olika organisationsnivåerna för hela populationen (tabell 4.4.2).

	2000	1995	1990
Stab	1,2	1,4	2,3
Region	0,1	0,4	0,4
Distrikt	0,9	2	1,3

Tabell 4.4.2 Visar antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft på respektive nivå för hela populationen.

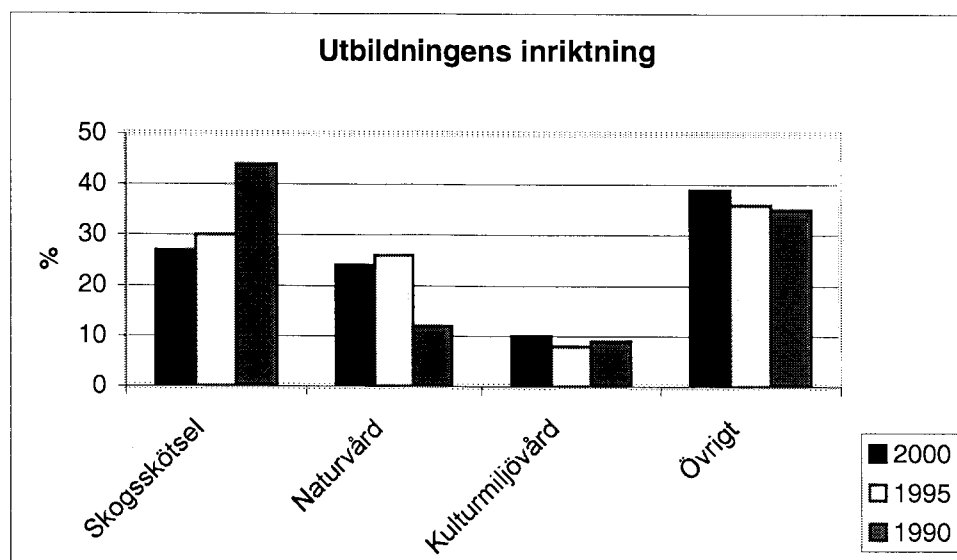
Antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft har sjunkit på stabsnivå, medan det på regionnivå har varit stabilt mellan 1990 och 1995 för att sedan minska något år 2000. På distriktsnivå ökade antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft 1995 för att sedan sjunka år 2000. Antalet utbildningsdagar för respektive nivå och organisationsform finns i bilaga 1 (tabell 15 till 17).

Sammanfattningsvis kan konstateras att antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft totalt har ökat med en topp 1995. Den största ökningen har bolagen stått för, även om det hade lägst antal dagar. Den största minskningen var på regionnivån och minst på distriktsnivån.

4.4.1 Internutbildningens inriktning

I samband med frågan om hur många arbetsdagar som satsades på intern utbildning, ställdes också frågan om hur fördelningen av utbildningsdagarnas inriktning såg ut. De fyra kategorierna var skogsskötsel, naturvård, kulturmiljövård och övrigt. De tillfrågade har angett att kategorin övrigt framförallt bestod av dator- eller organisationsrelaterad utbildning.

Diagrammet (4.4.1.1) visar den interna utbildningens inriktning för respektive år uppdelat på de fyra kategorierna.



Tabell 4.4.1.1 Visar den interna utbildningens fördelning på de fyra kategorierna för respektive år.

År 2000 föll den dominerande delen av internutbildningen under kategorin övrigt, d.v.s. framförallt dator- eller organisationsrelaterad utbildning. Skogsskötsel och naturvård fick ungefär lika stor andel med en lite övervikt för skogsskötseln. Kulturmiljövårdens andel var relativt liten.

Internutbildningens inriktning 1995 var i stort sett likvärdig med den år 2000, men andelarna för skogsskötsel och naturvård var något högre medan andelarna för kulturmiljövård och kategorin övrigt var något lägre.

Går vi tillbaka till 1990 kan vi se en större skillnad än mellan 1995 och 2000. Skogsskötsel hade en större andel, medan naturvården hade en betydligt mindre andel. Andelarna för kulturmiljövård och det som faller under övrigt var ungefär lika stora som senare.

Utbildningsdagarnas fördelning för år 2000 för respektive organisationskategori visas i diagram 4.4.1.2.

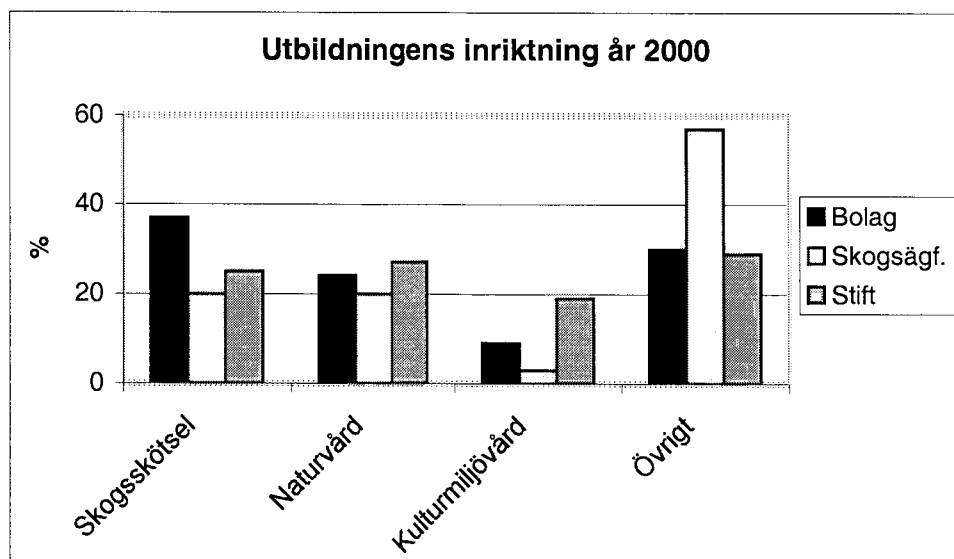


Diagram 4.3.1.2 Visar utbildningsdagarnas inriktning år 2000 för respektive organisationskategori.

Hos bolagen var andelen för skogsskötsel år 2000 större än för genomsnittet och andelen för övrigt var mindre, medan andelarna för naturvård och kulturmiljövård låg i enlighet med genomsnittet.

Hos skogsägarföreningarna däremot dominerade kategorin övrigt, medan skogsskötsel och naturvård fick lika stora andelar. Andelen för kulturmiljövård var mycket lägre än genomsnittet.

Hos stift fick alla fyra utbildningsinriktningar relativt jämnt fördelat antal utbildningsdagar, således var andelen för övrigt mindre än genomsnittet och andelen för kulturmiljövård högre.

Utbildningens inriktning hos respektive organisationsform för åren 1990 och 1995 stämmer överens med trenden år 2000, dessa diagram kan ses i bilaga 1 (diagram 4 och 5).

5. Analys

5.1 Antal anställda

Resultaten angående antalet anställda visar att antalet årsarbetskrafter har sjunkit (totalt med 77 %) på alla organisatoriska nivåer hos de tre organisationskategorierna, med undantag från distriktsnivån hos skogsägarföreningarna. Där har antalet årsarbetskrafter höjts från 1995 till 2000, även om antalet fortfarande ligger under 1990 års nivå. Den största minskningen av antalet årsarbetskrafter har skett mellan de två mätpunkterna 1990 och 1995 för alla kategorier. Detta beror delvis på lågkonjunkturen Sverige befann sig i under dessa år. Hos bolagen kan man se den mest dramatiska minskningen av årsarbetskrafter. Ingen större skillnad i minskningen av årsarbetskrafter kan skönjas mellan de olika organisatoriska nivåerna, minskningen har varit jämnt fördelad över de respektive nivåerna. Detta är en smula förvånande eftersom man kunde ha förväntat sig en större minskning på mellannivån. Antalet årsarbetskrafter kan däremot ha omfördelats från en nivå till en annan.

Även Eriksson (2000) har kommit fram till att antalet anställda har minskat radikalt i skogsbolag och att det är framförallt tjänstemännen som blivit kvar, även om också de minskat i antal.

Resultatet visar att antalet årsarbetskrafter per 10 000 ha sjönk både mellan 1990 (-58 %) och mellan 1995 och 2000 (-25 %). Antalet har sjunkit med 68 % mellan 1990 och 2000. Även här har den största minskningen varit hos bolagen och den minsta hos skogsägarföreningarna.

Detta innebär att en större yta förvaltas av ett färre antal personer än tidigare. Hos bolagen har minskningen varit jämt fördelad över nivåerna medan det hos skogsägarföreningarna har minskat mest på stabsnivå. Bolagen drivs av ett större krav på lönsamhet och det är därför som förändringarna är mest uttalade hos dem. Skogsägarföreningarna bygger sin verksamhet på bra kontakt med "brukarna", i detta fall på medlemmarna. För dem är det därför viktigt att satsa på de lägre nivåerna för att upprätthålla och förbättra kontakterna till medlemmarna och servicen till dem.

Antalet regioner och distrikt hos bolag och skogsägarföreningar har minskat, med undantag från antalet distrikt hos skogsägarföreningarna. Där ökade antalet mellan 1995 och 2000, till nästan samma antal som 1990. Detta innebär att många regioner och distrikt slagits samman under åren och omfattar större geografiska områden. Regionerna är mer fristående och har därmed fått ett ökat ansvar.

Antalet egna avverkningslag har sjunkit, vilket också avspeglas i det sjunkande antalet anställda. Samtidigt har antalet entreprenörer ökat. Detta betyder att denna typ av kompetens till stor grad flyttats ut ur organisationerna. Enligt ett pressmeddelande från SkogForsk (1999) så utförs mer än hälften av storskogsbrukets skogsvård av entreprenörer och antalet väntas öka. Dessa företag är ofta små och har ett stort utbildningsbehov, framförallt då i miljöfrågor och ekonomisk planering.

Enligt Eriksson (2000a & 2000b) så måste de egna avverkningslagen vara lika billiga som entreprenörerna för att kunna berättiga innehavet av egna resurser.

Totalt sett har anställda med operativt arbete i egen skog per 10 000 ha minskat med 55 % mellan 1990 och 1995 och med 40 % mellan 1995 och 2000. Minskat har även antalet anställda med direkta skogsägarkontakter med totalt 18 %.

5.2 Kompetensnivå

När det gäller kompetensnivå så är det intressant att titta dels på hur antalet anställda med respektive utbildning per 10 000 ha har förändrats och dels på hur antalet med respektive utbildning per årsarbetskraft har förändrats. Totalt sett så har antalet gymnasie utbildade per 10 000 ha och antalet högskoleutbildade per 10 000 ha sjunkit (-68 % respektive -42 %). Det vill säga att det totala antalet anställda har minskat med en övervikt på de med endast gymnasial utbildning. Det är endast skogsägarföreningarna som bryter mot denna trend, med en ökning i båda kategorierna. Vid jämförelse med resultaten av antalet med respektive utbildning per årsarbetskraft så kan man se att andelen gymnasieutbildade har minskat medan andelen högskoleutbildade per årsarbetskraft har ökat. Detta tyder på att kompetensnivån i organisationerna har höjts, men samtidigt är antalet anställda är mycket mindre. Konstateras kan att de med lägre utbildning har fått gå i större utsträckning än de med en högre utbildning. Anställda med en äldre utbildning har försvunnit i pensionsavgångar. Långkonjunkturen var också till fördel för dem med högre utbildning på grund av den ökade konkurrensen. Exempel från andra branscher har visat att det är framförallt de lågutbildade som permitteras vid ekonomiska kriser och omorganisationer.

Eriksson (2000b) fann att områdeschefernas utbildning hade blivit lägre än förvaltarnas som fanns på 1970-talet, men majoriteten har skogstekniker- eller skogsmästarutbildning. Han finner också att arbetsledarna rekryteras från arbetslagen och att arbetsledarna har fått ett större helhetsansvar och mindre tid ute i fält hos arbetslagen. Detta är i enlighet med den decentraliseringsprocess som skett.

Antalet skogligt utbildade per 10 000 ha har sjunkit, med undantag av skogsägarföreningarna, med totalt 51 %. Detta stämmer överens med resultaten för högskoleutbildade per 10 000 ha. Den största delen av de högskoleutbildade har en form av skoglig utbildning. Däremot har antalet skogligt utbildade per årsarbetskraft ökat från var tredje till varannan anställd. Detta tyder på att det skurits mest i personal utan skoglig utbildning. I många fall rör det sig om personal i kringliggande verksamheter och administrativ personal. Administrationen sköts numera i stor utsträckning av tjänstemännen själva. Denna tendens med fler skogligt utbildade är tydligast på stabs- och distriktsnivå. Den teoretiska kompetensen har bibehållits, medan den praktiska kompetensen i organisationerna har minskat. Den senare har helt enkelt flyttat ut ur organisationerna och anlitas vid behov. I decentraliserade organisationer sker ofta en fokusering på kärnkompetensområdet och den ökade andelen skogligt utbildade kan spegla detta.

På stabsnivå har antalet jägmästare och skogsvetare ökat per 10 000 ha och även per årsarbetskraft. Det samma gäller för civilingenjörer och motsvarande. Antalet skogsmästare och skogsingenjörer per 10 000 ha har varit oförändrat, men tittar man på antalet per årsarbetskraft så har dessa kategorier ökat. Antalet biolog- eller miljö utbildade ökade till 1995 för att sedan sjunka igen år 2000.

Antalet anställda med övrig utbildning per 10 000 ha har minskat på alla nivåer. Jämför man med antalet per årsarbetskraft så har en ökning skett på stabsnivån. Detta kan delvis bero på att vid nedskärningar så får de som varit anställda kortast tid gå först. Många organisationer har även anställt teknik och data kunnig personal som många gånger faller under kategorin övrig personal. Det senare kan även vara orsaken till att de med gymnasieutbildning, exklusive naturbruksgymnasium, har ökat både per 10 000 ha och per årsarbetskraft på stabsnivån.

På regionnivå har antalet anställda med gymnasie utbildning per 10 000 ha minskat kraftigt. Det är framförallt anställda med kortare akademiska utbildningar som ökade per 10 000 ha i regionerna (skogstekniker, skogsmästare och skogsingenjörer) medan jägmästare och skogsvetare och civilingenjörer har minskat. Sammanslagningar och minskningen av antalet regioner har medfört en förflyttning ut i distrikten.

På distriktsnivå har antalet gymnasieutbildade och övrigt utbildade sjunkit mycket både per årsarbetskraft och per 10 000 ha. Här kan man också se en tydlig ökning av skogsmästare/skogsingenjörer och jägmästare/skogsvetare, då främst per årsarbetskraft, men också per area enhet. Detta tyder på att trenden med nedflyttning av kompetens och på utflyttningen av praktisk kompetens till entreprenörerna. Tendensen är tydligast mellan 1990 och 1995. En högre andel högutbildade nära grundverksamheten är en positiv utveckling med tanke på möjligheten till implementering av skogspolitiken.

Eriksson (2000a) fann att skogstekniker och skogsmästare tagit över ansvar som tidigare låg på jägmästare, framförallt i drivningsfrågor. Detta kan ses som ett led i decentraliseringen av ansvar och dessa utbildningskategorier har ökat, men även jägmästare och skogsvetare har ökat på distrikten.

Antalet anställda med direkta skogsägarkontakter har sjunkit hos bolagen medan det hos skogsägarföreningarna har ökat. Antalet anställda med operativt arbete i egen skog har minskat i alla kategorier. Detta medför att medvetenheten för hur skogen faktiskt ser ut har minskat. Detta kompenseras till en viss del av ökad användning av tekniska hjälpmedel för kartläggning av skogen, som t.ex. flygbilder, GPS och GIS. Hos stiftet kompenseras detta av frivilligarbete från lokalbefolkningen.

Det är framförallt fältpersonal som har fått gå från företagen och tjänstemännen som blivit kvar, därför höjs kompetensen per årsarbetskraft. Frågan är hur stor del som är nytillkommen kompetens. Jämfört med kompetensen per 10 000 ha är inte trenderna lika tydliga, men de tyder på samma sak.

5.3 Utbildningsinsatser

Antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft fördubblades 1995 jämfört med 1990 för att sedan sjunka igen år 2000, men antalet var fortfarande högre än 1990. De största förändringarna både ekonomiskt, teknikmässigt och lagmässigt kom mellan 1990 och 1995 och därför var utbildningsbehovet som störst då. Värt att notera är att antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft är lägre i bolagen än hos skogsägarföreningarna och stiftet. Antalet utbildningsdagar per årsarbetskraft är störst på stabsnivå. Det är många som har poängterat vikten av bra chefer och bra ledning i decentraliserade organisationer och därmed vikten att utbilda anställda i dessa positioner. Att antalet utbildningsdagar var störst på stabsnivå kan vara ett uttryck för detta.

Vad gäller utbildningens inriktning så har andelen skogsskötsel minskat, medan andelen för naturvård ökat. Andelarna för kulturmiljövård och övrigt har varit relativt stabilt. Frågan är om ökningen av utbildning inom naturvård har varit tillräcklig. Vidare kan konstateras att intresset för kulturmiljövård varit svalt och att kompetensen inom detta område med all sannolikhet är bristande. Hos stiftet har andelen för kulturmiljövård varit störst, de förvaltar också i högre grad sådan mark. Direkt efter införandet av den nya skogsvårdslagen satsades det mest på utbildning inom

naturvårdsfrågor. Detta för att kunna möta jämställandet av produktionsmålet och miljömålet. Senare sjönk återigen satsningen på detta område och frågan är om kompetensen har höjts tillräckligt för att den ska vara tillfredsställande.

5.4 Övrigt

Skogsvårdande åtgärder som plantering och röjning har sjunkit. Den största minskningen inträffade mellan 1990 och 1995, precis efter att lagarna kring dessa åtgärder lättade. Dessa åtgärder har ökat i omfattning igen år 2000. Den avverkade volymen för de respektive åren har ökat, mest markant mellan 1990 och 1995.

6. Diskussion

Organisationerna har plattats till och bantats. Antalet årsarbetskrafter har minskat, men antalet högutbildade per årsarbetskraft har ökat, men antalet per 10 000 ha har inte ökat i lika hög grad. Detta innebär att det inte har skett ett så stort tillskott av ny kompetens utan att de med högre utbildning har blivit kvar i organisationerna i större utsträckning. Frågan är om denna kompetenshöjning som trots allt ägt rum har kompenserat minskningen av personal.

De positiva trenderna har varit kompetenshöjning, både genom ökat antal högutbildade och ökade satsningar på internutbildning. Samtidigt har många fått större ansvar och nya arbetsuppgifter och ökat sin kompetens genom detta. Teknikutvecklingen kan också räknas som en av de positiva trenderna, med hjälp av denna har man kunnat förbättra kommunikationsvägar och möjligheten att snabbt få en helhetsbild av verksamheten. Teknikutvecklingen har medfört en effektivisering och utan den hade nedskärningarna av anställda fått mer markanta effekter.

En annan positiv effekt som brukar nämnas är ökad kundkontakt och kundanpassning. Denna tendens kan man se framförallt hos skogsägarföreningarna där andelen anställda med direkta skogsägarkontakter har ökat mellan 1995 och 2000. Hos bolagen däremot, där dessa kontakter inte är lika essentiella för verksamheten, har andelen sjunkit. Tittar man på antalet anställda med direkta skogsägarkontakter per medlem i skogsägarföreningarna, så har antalet legat stabilt, med en tillfällig minskning 1995. Antalet anställda med operativt arbete i den egna skogen har också minskat mycket, till följd av att antalet entreprenörer ökat. Detta kan medföra att de anställda inom organisationerna har en sämre bild av hur skogen ser ut. Entreprenörerna kanske inte känner samma ansvar för skogen eftersom den inte är deras egen och på grund av den enorma tidspress som många entreprenörer lever under. Samtidigt så är de måna om att göra ett bra jobb, för att få nöjda kunder och gott rykte. Enligt Södergran & Thor (1999) kan ett stort antal entreprenörer även leda till ett mer komplext nät av samarbetsrelationer och detta kan leda till gränser som försvårar flödet till och från kunden.

Många av de tillfrågade har uttryckt att mer av arbetstiden går åt till administrativa uppgifter, planering och uppföljning än tidigare. Detta har medfört att framförallt tiden ute i "fält" kraftigt minskat. Denna trend har även Fintling (2000) sett då hon intervjuat virkesköpare på Stora Enso. Hon fann bl.a. att de upplevde att de satt mer på kontoret och skötte kontakten med skogsägare per

telefon och brev istället för att åka runt och besöka skogsägarna. Detta upplevdes som positivt eftersom arbetet kunde utföras mer strukturerat och målinriktat och de intervjuade upplevde även att de hade större möjlighet att bearbeta skogsägarna på detta sätt. Virkesköparna upplevde också att arbetet effektiviserats och förenklats tack vare tekniska hjälpmedel (datorer, mobiltelefoner etc.).

Hos vissa stift har man löst detta med den minskade tiden ute i fält genom frivilliga ute i bygden som håller ett öga på skogarna. De ser alltså efter skogsbilvägar, vägtrummor och håller koll på vindfällan och dylikt. Detta är i många stift en värdefull hjälp eftersom antalet anställda är lågt och de hinner inte med denna "dagliga" tillsyn. Frågan är hur detta har lösts hos t.ex. bolagen, där detta frivilliga arbete inte finns med i bilden.

De farhågor som uttryckts för denna typ av organisationsförändringar är att verksamheten blir mindre långsiktig och för resultatorienterad. Resultatansvaret i de mer eller mindre självständiga enheterna medför att detta prioriteras i planeringen och att det närmast föreliggande resultatmålet är det som styr verksamheten. Detta är självklart negativt för implementeringen av skogspolitiken eftersom den gynnas av en mer långsiktig framförhållning. Mer och mer självständiga enheter med större och större ansvar kan trots förbättrade kommunikationsvägar leda till att det blir svårare att föra fram gemensamma mål och värderingar som ligger utanför resultatansvaret. Detta medför att det kan vara svårt att föra fram skogspolitiken ute i verksamheten, särskilt då långsiktigt.

Slutsatserna som kan dras är att skogsbranschens organisationer har förändrats mycket och att de horisontella organisationernas förändrade struktur har medfört omfattande minskningar av antalet anställda. Den kompetenshöjning som har skett kan nog inte kompensera detta bortfall fullt ut. Vilket i sin tur är negativt för implementeringen av skogspolitiken. Med den nya strukturen i organisationerna förs övergripande mål, däribland skogspolitiken, lättare ut i organisationen, samtidigt som kompetensen har höjts något. Detta torde resultera i en ökad medvetenhet. Den ökade kompetensen borde också medföra att nya direktiv fångas upp fortare och är lättare att ta till sig än tidigare. Emellertid medför det lägre antalet årsarbetskrafter att arbetsbördan blir högre och att tiden inte räcker mer än till de mest essentiella uppgifterna.

7. Referenser

- Eriksson, Å.R, 2000a. Arbetsledningens roll vid drivningens effektivisering – En uppföljning av Stora Ensos laganalyser. SLU, Institutionen för skogshushållning, Uppsala. Examensarbete Nr 4.
- Eriksson, Å.R, 2000b. Avverkningens organisation och arbetsledare i ett svenskt skogsbolag. SLU, Institutionen för skogshushållning, Uppsala. Uppsats Nr 7.
- Fintling, J, 2000. Excellent – Ett redskap för marknadskommunikation för virkesköpare på Stora Enso Skog. SLU, Institutionen för skogshushållning, Uppsala. Examensarbete Nr 10.
- Fridolf, M & Rydberg, G, 1995. Decentralisering i kommunen möjligheter och konsekvenser. Publica, Göteborg.
- Ivf-resultat 90501, 1990. Decentralisering – framtidens ledningsprincip? Erfarenheter från åtta framgångsrika företag. Forslin J, Grundén K, Horndahl B, & Pull J, Institutet för verkstadsteknisk forskning, Uppsala.
- Jonsson, E, 1997. Decentralisering inom kommuner – vad säger forskningen om effekterna?, IKE, Stockholms universitet Företagsekonomiska institutionen, Stockholm.
- Olve, N-G & Ekström, G, 1990. Decentralisering. Mekanförbundets förlag, Uppsala.
- SkogForsk, 1999. Snabb entreprenörisering av skogsvården. Pressmeddelande 1999-05-09, Lund.
- Södergren, B, 1992. Decentralisering – Förändring i företag och arbetsliv. Ekonomiska forskningsinstitutet, Stockholm.
- Södergren, B, 1997. På väg mot en horisontell organisation? Erfarenheter från näringslivet av decentralisering och därefter, EFI, Handelshögskolan i Stockholm, Stockholm.
- Södergren, B & Thor, G, 1999. Ledning av förändring: Exemplet flödesorientering i skogsbruk och träindustri. SkogForsk, Uppsala. Redogörelse nr 2.
- Trost, J, 1994. Enkätboken. Studentlitteratur, Lund.

Bilaga 1

Antal tjänster

Tabellen (1) visar genomsnittligt antal personer per avverkningslag för bolag och stift. Uppgifter för skogsägarföreningarna finns ej.

	2000	1995	1990
Bolag	3,2	3,6	4,2
Stift	1,5	1,5	2,3

Tabell 1 Visar genomsnittligt antal personer per avverkningslag för bolag och stift.

Även antalet personer per avverkningslag har sjunkit med 24 % för bolagens del och med 35 % för stiftens del mellan 1990 och 2000.

Tabellen (2) nedan visar antal anställda med direkta skogsägarkontakter/antalet medlemmar i skogsägarföreningarna.

	2000	1995	1990
Antal	0,003	0,002	0,003

Tabell 2 Visar genomsnittliga antalet anställda med direkta skogsägarkontakter per medlem hos skogsägarföreningarna.

Antalet anställda med skogsägarkontakter per medlem i skogsägarföreningarna sjönk mellan 1990 och 1995 för att sedan stiga till samma nivå som 1990.

Kompetens

Diagram 1 nedan visar antalet anställda med högst gymnasial utbildning totalt för alla nivåer och för hela populationen.

Antalet gymnasieutbildade i organisationerna (diagram 1).

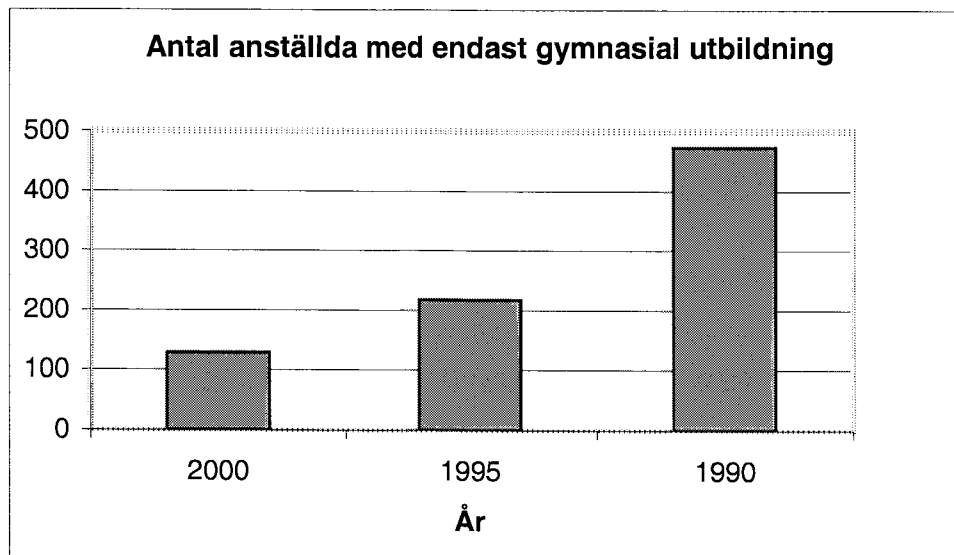


Diagram 1 Visar genomsnittligt antal anställda med högst gymnasial utbildning för hela populationen.

Antalet anställda med endast gymnasial utbildning sjönk med 54 % mellan 1990 och 1995 för att sedan sjunka ytterligare med 45 %. Den totala minskningen mellan 1990 och 2000 är 75 %.

Antalet gymnasieutbildade/årsarbetskrafter för respektive organisationskategori (tabell 3).

	2000	1995	1990
BOLAG	0,21	0,21	0,17
SKOGSÄGF.	0,08	0,04	0,2
STIFT	0,23	0,24	0,26
TOTALT	0,52	0,49	0,63

Tabell 3 Visar antalet gymnasieutbildade per årsarbetskraft för de tre mätpunkterna och för de olika organisationstyperna.

Antalet gymnasieutbildade per årsarbetskraft minskade hos såväl skogsägarföreningarna som stiftet, medan antalet ökade något hos bolagen mellan 1990 och 1995 för att sedan hålla sig på samma nivå. Hos skogsägarföreningarna har dock antalet ökat mellan 1995 och 2000. Totalt har en minskning skett med 17 % mellan 1990 och 2000.

Antalet gymnasieutbildade/årsarbetskrafter per nivå hos bolagen (tabell 4).

	2000	1995	1990
Stab	0,04	0,04	0,02
Region	0,46	0,19	0,14
Distrikt	0,29	0,29	0,26

Tabell 4 Visar genomsnittliga antalet gymnasieutbildade per årsarbetskraft på varje nivå hos bolagen.

Antalet gymnasieutbildade/årsarbetskrafter per nivå hos skogsägarföreningarna (5).

	2000	1995	1990
Stab	0,31	0	0
Region	0,04	0,06	0,06
Distrikt	0,04	0,04	0,04

Tabell 5 Visar antalet gymnasieutbildade per årsarbetskraft på respektive nivå hos skogsägarföreningarna.

Antalet gymnasieutbildade per årsarbetskraft har varit stabilt hos skogsägarföreningarna, med undantag för stabsnivån, där en ökning skedde mellan 1995 och 2000.

Antalet gymnasieutbildade per årsarbetskraft för stiftet finns i tabellen 3 ovan, en uppdelning på nivå går ej att göra här eftersom stiftet bara har en organisationsnivå. Antalet har sjunkit något, totalt med 12% mellan 1990 och 2000.

Antal högskoleutbildade (diagram 2).

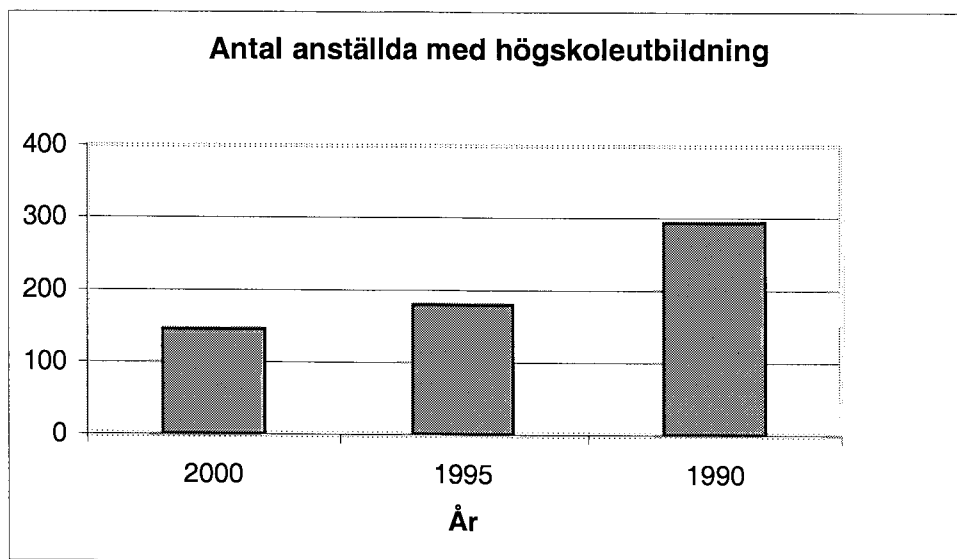


Diagram 2 Visar genomsnittliga antalet högskoleutbildade för hela populationen.

Antalet anställda med högskoleutbildning sjönk inte lika mycket som antalet anställda med endast gymnasial utbildning. Antalet sjönk med 50 % mellan 1990 och 2000.

Antalet högskoleutbildade/årsarbetskrafter för respektive organisationskategori (tabell 6).

	2000	1995	1990
BOLAG	0,14	0,12	0,09
SKOGSÄGF.	0,66	0,54	0,31
STIFT	0,38	0,35	0,23
TOTALT	1,18	1,01	0,63

Tabellen 6 Visar genomsnittliga antalet högskoleutbildade per årsarbetskraft för de olika kategorierna och de respektive åren.

Antalet högskoleutbildade per årsarbetskraft har ökat hos alla tre organisationskategorierna, men framförallt hos skogsägarföreningarna där andelen har mer än fördubblats mellan 1990 och 2000. Den totala ökningen var 87 % mellan 1990 och 2000.

Antalet högskoleutbildade/årsarbetskrafter per nivå hos bolagen (tabell 7).

	2000	1995	1990
Stab	0,06	0,04	0,02
Region	0,31	0,49	0,38
Distrikt	0,17	0,12	0,1

Tabell 7 Visar antalet högskoleutbildade per årsarbetskraft per nivå för bolagen.

Antalet högskoleutbildade per årsarbetskraft hos bolagen har ökat på alla organisatoriska nivåer mellan 1990 och 1995, framförallt då på stabsnivå. Mellan 1995 och 2000 fortsatte ökningen på stabs- och distriktsnivån. På regionnivå ökade antalet först mellan 1990 och 1995, för att sedan sjunka mellan 1995 och 2000.

Antalet högskoleutbildade/årsarbetskrafter per nivå hos skogsägarföreningarna (tabell 8).

	2000	1995	1990
Stab	0,53	0,66	0,13
Region	0,68	0,11	0,22
Distrikt	0,69	0,43	0,4

Tabell 8 Visar antalet högskoleutbildade per årsarbetskraft på respektive nivå hos skogsägarföreningarna.

Antalet högskoleutbildade har ökat totalt på alla nivåer hos skogsägarföreningarna mellan 1990 och 2000. På stabsnivå femdubblades antalet mellan 1990 och 1995 för att sedan sjunka med 50 %, totalt sett var antalet fyra gånger högre 2000 än 1990. På regionnivå är förhållandet det motsatta, antalet högskoleutbildade per årsarbetskraft sjönk först med 50% för att sedan öka rejält mellan 1995 och 2000.

Sammanfattningsvis kan konstateras att andelen gymnasieutbildade har minskat med undantag för bolagen där andelen totalt sett har ökat. Vad gäller högskoleutbildade så har andelen ökat hos alla organisationer, mest hos skogsägarföreningarna och på distriktsnivå i organisationerna.

Antalet skogligt utbildade/årsarbetskrafter för bolagen och deras respektive nivåer (tabell 9).

	2000	1995	1990
Stab	0,05	0,03	0,02
Region	0,31	0,46	0,35
Distrikt	0,38	0,31	0,24

Tabell 9 Visar genomsnittliga antalet skogligt utbildade per årsarbetskraft för bolagens respektive nivåer.

Antalet skogligt utbildade per årsarbetskraft har mer än fördubblats mellan 1990 och 2000, förutom på regionnivå där antalet först höjdes med 31% (från 0,35 till 0,46) för att sedan sjunka med 33% ner till 0,31.

Antal skogligt utbildade/årsarbetskrafter per nivå hos skogsägarföreningarna (tabell 10).

	2000	1995	1990
Stab	0,47	0,57	0,11
Region	0,68	0,11	0,22
Distrikt	0,72	0,69	0,43

Tabell 10 Visar genomsnittliga antalet skogligt utbildade per årsarbetskraft för respektive nivå hos skogsägarföreningarna.

Även antalet skogligt utbildade per årsarbetskraft har ökat jämfört med 1990 års antal, men på stabsnivå sjönk det något mellan 1995 och 2000. På regionnivå sjönk det först för att sedan öka kraftigt.

Antal skogligt utbildade/årsarbetskrafter hos stiftet (tabell 11).

	2000	1995	1990
Antal	0,52	0,51	0,41

Tabell 11 Visar genomsnittliga antalet skogligt utbildade per årsarbetskraft för stiftet.

Antalet skogligt utbildade per årsarbetskraft har ökat med 27 %.

Andelen skogligt utbildade har ökat med totalt 63 %. Hos bolagen har en minskning kunnat ses på regionnivå mellan 1995 och 2000. Även på stabsnivå hos skogsägarföreningarna kan en minskning observeras mellan 1995 och 2000. Hos skogsägarföreningarna minskade antalet skogligt utbildade per årsarbetskraft även på regionnivå mellan 1990 och 1995, antalet höjdes emellertid kraftigt

mellan 1995 och 2000. Således verkar det som om kompetens flyttats från stab till regionerna under denna period. Hos stiftens har antalet skogligt utbildade per årsarbetskraft ökat mest mellan 1990 och 1995, men en ökning har skett även mellan 1995 och 2000.

I tabellen (12) nedan visas genomsnittliga antalet med respektive utbildning per årsarbetskraft på stabsnivå.

	2000	1995	1990
Naturbruksgymnasium	0,012	0,013	0,009
Övrigt gymnasium	0,07	0,042	0,02
Skogstekniker	0,023	0,023	0,014
Skogsmästare/Skogsing.	0,017	0,011	0,004
Jägmästare/Skogsvetare	0,07	0,035	0,012
Biolog/Miljö utb.	0,004	0,005	0,002
Civil ing. eller motsv.	0,012	0,006	0,003
Övrig utb.	0,058	0,033	0,019

Tabell 12 Visar genomsnittligt antal per årsarbetskraft på stabsnivå med respektive utbildning.

Andelen anställda på stabsnivå med naturbruksgymnasium som högsta avslutade utbildning ökade mellan 1990 och 1995, för att sedan sjunka något till 2000. Även andelen anställda på stabsnivå med övrig gymnasial utbildning har nästan dubblats mellan mätpunkterna, den största ökningen var mellan 1990 och 1995. Det är framförallt skogsägarföreningarna som står för denna ökning.

Antalet skogstekniker per årsarbetskraft på stabsnivå ökade mellan 1990 och 1995 för att sedan stanna på samma nivå. Andelen skogsmästare och skogsingenjörer på stabsnivå mer än fördubblades mellan 1990 och 1995 för att sedan ytterligare öka med över 50 % mellan 1995 och 2000. Andelen jägmästare och skogsvetare på stabsnivå ökade kraftigt mellan 1990 och 1995 för att ytterligare fördubblas fram till 2000. Andelen biolog- eller miljöutbildade mer än fördubblades mellan 1990 och 1995 för att sedan sjunka igen med 20 % till år 2000. Även andelen civilingenjörer eller motsvarande har fördubblats mellan varje mätpunkt. Andelen anställda per årsarbetskraft på stabsnivå med övrig utbildning har även den ökat mellan varje mätpunkt.

Tabellen (13) visar det genomsnittliga antalet anställda med respektive utbildning per årsarbetskraft.

	2000	1995	1990
Naturbruksgymnasium	0	0,013	0,035
Övrigt gymnasium	0,18	0,14	0,11
Skogstekniker	0,23	0,067	0,12
Skogsmästare/Skogsing.	0,09	0,046	0,05
Jägmästare/Skogsvetare	0,14	0,25	0,13
Biolog/Miljö utb.	0	0,005	0,014
Civil ing. eller motsv.	0	0,026	0,022
Övrig utb.	0,12	0,2	0,575

Tabell 13 Visar genomsnittligt antal per årsarbetskraft på regionnivå med respektive kompetens.

Andelen anställda på regionnivå med naturbruksgymnasium som högsta utbildning mer än halverades mellan 1990 och 1995, för att sedan gå ner till noll år 2000. Andelen anställda med övrig gymnasial utbildning har ökat med knappt 30 % mellan varje mät punkt. Andelen skogstekniker minskade först för att sedan öka kraftigt, andelen var nästan dubbelt så stor år 2000 som år 1990. Andelen skogsmästare och skogsingenjörer fördubblades mellan 1995 och 2000, efter att ha varit relativt oförändrat. Vad gäller andelen jägmästare och skogsvetare så kan konstateras att en fördubbling skedde mellan 1990 och 1995, för att sedan minska till samma nivå. Andelen biolog- och miljöutbildade minskade med 64 % mellan 1990 och 1995 på regionnivå för att gå ner på noll år 2000. Andelen civilingenjörer ökade med 18 % på regionnivå mellan 1990 och 1995, för att sedan försvinna helt. Andelen med övrig utbildning minskade kraftigt mellan de två första mätpunkterna och fortsatta sedan att sjunka ytterligare.

Tabellen (14) visar antalet anställda med respektive utbildning per årsarbetskraft på distriktsnivå.

	2000	1995	1990
Naturbruksgymnasium	0,18	0,23	0,19
Övrigt gymnasium	0,054	0,11	0,13
Skogstekniker	0,2	0,19	0,14
Skogsmästare/Skogsing.	0,07	0,018	0,005
Jägmästare/Skogsvetare	0,04	0,004	0,001
Biolog/Miljö utb.	0,004	0,008	0,007
Civil ing. eller motsv.	0	0	0,007
Övrig utb.	0,4	0,8	0,9

Tabell 14 Visar det genomsnittliga antalet anställda per årsarbetskraft med respektive utbildning på distriktsnivå.

Andelen anställda med naturbruksgymnasieutbildning på distriktsnivå ökade mellan 1990 och 1995 för att sedan minska igen mellan 1995 och 2000. Andelen anställda på distriktsnivå med övrig gymnasieutbildning minskade med 61 % mellan 1990 och 2000. Andelen skogstekniker ökade med 43 % mellan 1990 och 2000. Andelen skogsmästare och skogsingenjörer per årsarbetskraft

tiodubblade på distrikten mellan 1990 och 2000, med den största ökningen mellan 1995 och 2000. Även andelen jägmästare och skogsvetare ökade kraftigt mellan 1990 och 2000. Antalet anställda med biolog- eller miljöutbildning per årsarbetskraft ökade först något för att sedan halveras. Vad gäller anställda med civilingenjörsutbildning eller motsvarande har bolagen angett att de hade i genomsnitt 5 anställda 1990, men att de sedan inte har haft anställda med denna typ av utbildning på distriktsnivå. Observera att detta bara berör skogssidan av såväl bolag som skogsägarföreningar, varför anställda vid sågar, pappers- och massabruk och dylikt inte är med. Andelen anställda med övrig utbildning på distrikten har minskat med 57% mellan 1990 och 2000, den största minskningen mellan 1995 och 2000.

Utbildningsdagar

Diagram 3 nedan visar det genomsnittliga antalet arbetsdagar som ägnades åt utbildning totalt i organisationerna (totalt för alla nivåer och organisationsformer). Detta är alltså inte antalet utbildningsdagar per anställd, utan det totala antalet dagar för respektive år.

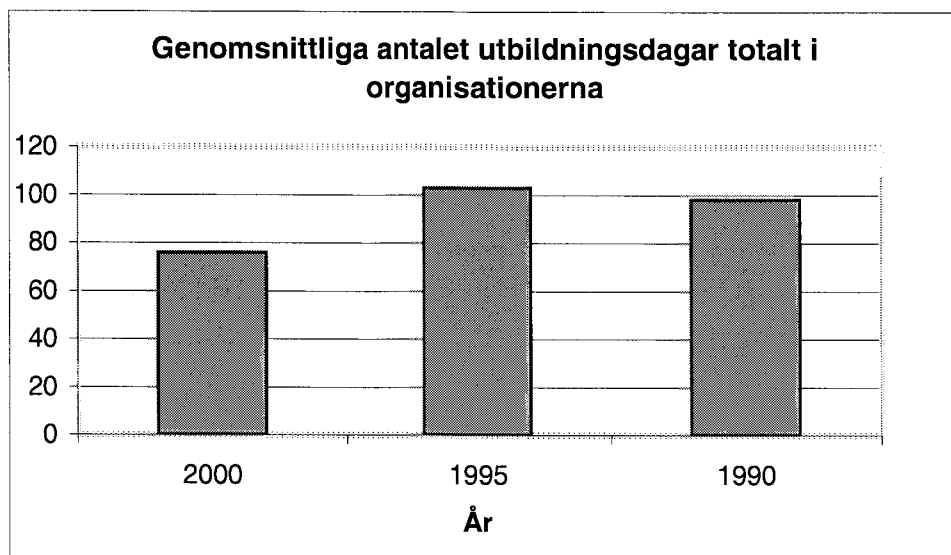


Diagram 3 Visar genomsnittliga antalet arbetsdagar som ägnades åt intern utbildning för hela populationen.

Det genomsnittliga antalet utbildningsdagar per organisation var något högre 1995 jämfört med 1990. Antalet dagar minskade dock år 2000 med 28% jämfört med föregående mät punkt.

Antalet utbildningsdagar på stabsnivå för respektive organisationskategori och år (tabell 15).

	2000	1995	1990
Bolag	16	10	10
Skogsägf.	30	14	14
Stift	20	49	37

Tabell 15 Visar genomsnittliga antalet arbetsdagar på stabsnivå, som ägnades åt utbildning per år och organisationsform.

Både för bolagen och för skogsägarföreningarna gäller att antalet dagar är lika många 1990 och 1995, men att de ökar år 2000. För stiftet ökar antalet dagar 1995 för att år 2000 sjunka under 1990 års antal.

Antalet utbildningsdagar på regionnivå (tabell 16).

	2000	1995	1990
Bolag	2,3	7,3	7,3
Skogsägf.	1,3	13	12

Tabell 16 Visar genomsnittliga antalet utbildningsdagar på regionnivå för bolag och skogsägarföreningar.

På regionnivå ligger antalet utbildningsdagar på samma nivå 1990 och 1995 för att sedan sjunka rejält år 2000.

Antal utbildningsdagar på distriktsnivå (tabell 17).

	2000	1995	1990
Bolag	19	13	11
Skogsägf.	134	204	203

Tabell 17 Visar genomsnittliga antalet arbetsdagar på distriktsnivå som ägnades åt utbildning för bolag och skogsägarföreningar.

Antalet utbildningsdagar på distriktsnivå ökade både 1995 och 2000 hos bolagen, medan det hos skogsägarföreningarna låg på samma nivå 1995 som 1990, för att sedan gå ner med 34% år 2000.

Diagram 4 visar utbildningsdagarnas inriktning år 1995.

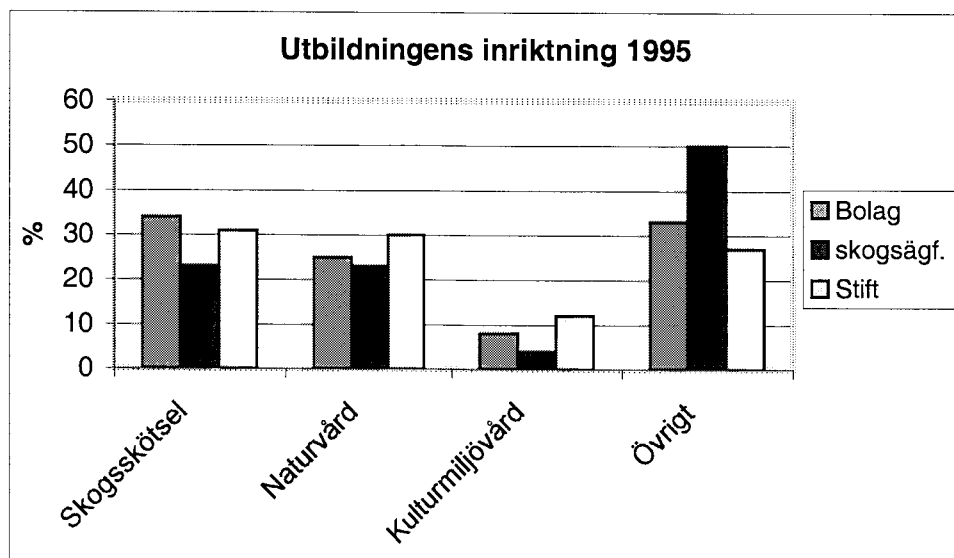


Diagram 4 Visar fördelningen av utbildningsdagarnas inriktning för respektive organisationsform år 1995.

Hos skogsägarna är återigen andelen för övrigt betydligt större än genomsnittet men mindre än 2000, medan andelen för kulturmiljövård är mindre än genomsnittet för 1995. Andelarna för skogsskötsel, naturvård och kulturmiljövård var något högre än år 2000.

I jämförelse med genomsnittet för år 1995 så är andelen för övrigt mindre och andelen för kulturmiljövård och naturvård större. I jämförelse med fördelningen för stiften år 2000 så var andelen för skogsskötsel större 1995, andelen för naturvård var också större, medan andelen för kulturmiljövård var mindre 1995 än 2000.

Diagram 5 visar utbildningsdagarnas inriktning 1990.

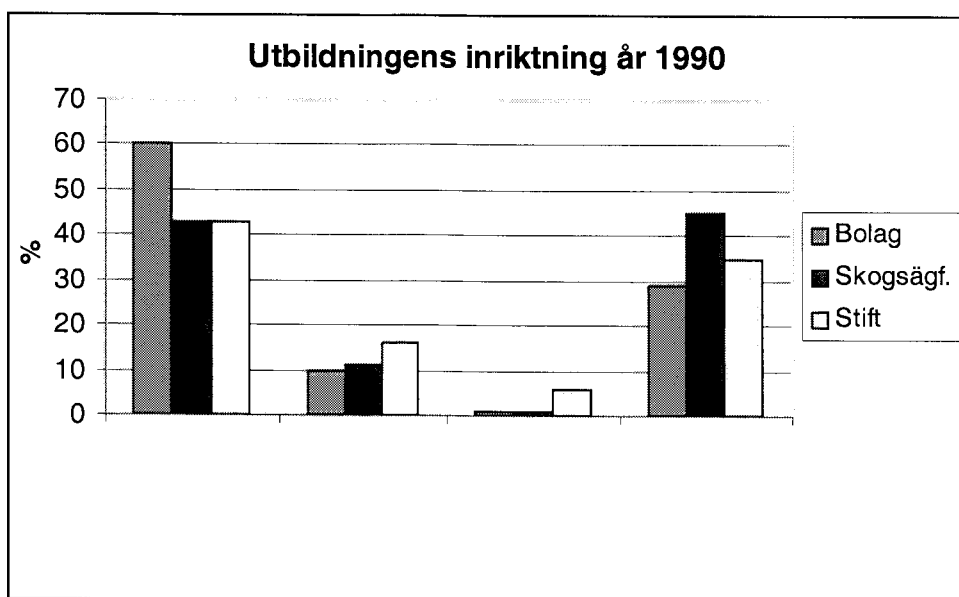


Diagram 5 Visar utbildningsdagarnas inriktning för respektive organisationskategori år 1990.

Jämfört med genomsnittet för år 1990 var andelen skogsskötsel större hos bolagen, medan andelarna för de resterande tre kategorierna var mindre. Då framförallt andelen för kulturmiljövård. I jämförelse med fördelningen för bolagen 1995 och 2000 så är även här andelen för skogsskötsel betydligt större 1990 och andelarna för naturvård och kulturmiljövård mindre.

Hos skogsägarföreningarna var andelen för övrigt dominerande även 1990, men inte i lika hög grad som senare. Andelen för skogsskötsel var större 1990, medan andelarna för kulturmiljövård och naturvård var betydligt mindre än både 1995 och 2000. Jämfört med genomsnittet för år 1990 var andelen för övrigt större och andelen för kulturmiljövård mindre.

Även hos stiftet var andelen för skogsskötsel större 1990 än senare och andelarna för resterande kategorier mindre. Fördelningen av utbildningsdagarnas inriktning hos stiftet hos 1990 stämde väl överens med genomsnittet för 1990.

Bilaga 2

FRÅGOR OM STABEN

1. Ange hur många ha produktiv skogsmark ni förvaltade i Sverige respektive år. (I fall där företagssammanslagningar har skett sedan 1990, avser arealsiffran vid de senare tidpunkterna de nu sammanlagda företagens gemensamma areal. Om nettoförsäljningar skett avser siffran för respektive år den dåvarande sammanlagda arealen skogsmark.)

År	2000	1995	1990
Ha			

2. Ange hur stort ert virkesfångstområde var i Sverige för respektive år, om man bortser från företags egen skog.

År	2000	1995	1990
Ha			

3. Ange hur stor er totala omsättning var i kr för respektive år.

År	2000	1995	1990
Kr			

4. Ange hur många anställda (i årsarbetskrafter) ni totalt hade på stabsnivå för respektive år.

År	2000	1995	1990
Antal årsarbetskrafter			

5. Ange högsta utbildning för stabspersonalen (antal tjänster) för respektive år.

Gymnasieutbildning (endast)		Högskoleutbildning							
År	Naturbruks- gymnasium	Övrig gymnasie utbildning	Skogs- tekniker	Skogsmästare/ skogsingenjör	Jägmästare/ Skogsvetare	Biologisk Miljö eller motsv.	Civ.ing eller motsv.	Övrig utbild ning	Totalt
2000									
1995									
1990									

6. Ange hur många arbetsdagar anställda på stabsnivå ägnade sig åt egen utbildning under respektive år.

År	2000	1995	1990
Antal Utbildningsdagar			

7. Ange om uppgifterna i fråga 6 baseras på statistik.

Ja	
Nej	

8. Ange den ungefärliga fördelningen (%) av stabspersonalens utbildningsdagar på nedan angivna områden för respektive år.

OMRÅDE	2000	1995	1990
Skogsskötsel			
Naturvård			
Kulturmiljövård			
Övrigt			
Totalt	100 %	100 %	100 %

FRÅGOR OM REGIONERNA

1. Ange hur stor volym ni totalt avverkade på egen mark inom alla regioner under respektive år.

År	Volym (m ³ fub)
2000	
1995	
1990	

2. Ange hur stor volym virke ni totalt köpte utifrån inom regionerna för respektive år.

År	Areal (ha)
2000	
1995	
1990	

3. Ange totalt planterad areal inom regionerna för respektive år.

År	Areal (ha)
2000	
1995	
1990	

4. Ange total röjd areal inom regionerna för respektive år.

År	Areal (ha)
2000	
1995	
1990	

5. Ange det totala antalet avverkningslag och genomsnittligt antal personer per lag inom era regioner för respektive år.

År	Antal entreprenörer
2000	
1995	
1990	

6. Ange antal regioner och antalet anställda på regionkontoren (exkl. stabs- och distrikspersonal) för respektive år.

År	Antal regioner	Antal årsarbetskrafter
2000		
1995		
1990		

7. Ange högsta utbildning för regionkontorens personal (antal tjänster) för respektive år.

Gymnasieutbildning (endast)			Högskoleutbildning						
År	Naturbruks-gymnasium	Övrig gymnasie utbildning	Skogs-tekniker	Skogsmästare/skogsingenjör	Jägmästare/Skogsvetare	Biologisk Miljö eller motsv.	Civ.ing eller motsv.	Övrig utbildning	Totalt
2000									
1995									
1990									

8. Ange hur många arbetsdagar totalt regionkontorets anställda ägnade sig åt egen utbildning respektive år.

År	2000	1995	1990
Antal utbildningsdagar			

9. Ange om uppgifterna i fråga 8 baseras på statistik.

Ja	
Nej	

10. Ange den ungefärliga fördelningen (%) på nedan angivna områden av regionpersonalens utbildningsdagar för respektive år.

OMRÅDE	1990	1995	2000
Skogsskötsel			
Naturvård			
Kulturmiljövård			
Övrigt			
Totalt	100 %	100 %	100 %

FRÅGOR OM DISTRIKTEN

1. Ange det totala antalet distrikt och det totala antalet anställda (i årsarbetskrafter) på distrikten för respektive år.

År	Antal distrikt	Antal årsarbetskrafter
2000		
1995		
1990		

2. Ange antal anställda med direkta skogsägarkontakter (t.ex. virkesinköpare, rådgivare) för respektive år.

År	Antal
2000	
1995	
1990	

3. Ange antal anställda med operativt arbete i fält i er egen skog för respektive år.

År	Antal
2000	
1995	
1990	

4. Ange högsta utbildning för distriktskontorens personal (antal tjänster) för respektive år.

Gymnasieutbildning (endast)			Högskoleutbildning						
År	Naturbruks- gymnasium	Övrig gymnasie utbildning	Skogs- tekniker	Skogsmästare/ skogsingenjör	Jägmästare/ Skogsvetare	Biologisk Miljö eller motsv.	Civ.ing eller motsv.	Övrig utbild ning	Totalt
2000									
1995									
1990									

5. Ange hur många arbetsdagar distriktpersonalen sammanlagt ägnade sig åt egen utbildning respektive år.

År	2000	1995	1990
Antal utbildningsdagar			

6. Ange om uppgifterna i fråga 5 baseras på statistik.

Ja	
Nej	

7. Ange den ungefärliga fördelningen (%) av distriktpersonalens utbildningsdagar på nedan angivna områden för respektive år.

OMRÅDE	2000	1995	1990
Skogsskötsel			
Naturvård			
Kulturmiljövård			
Övrigt			
Totalt	100 %	100 %	100 %

Ett stort tack för Din medverkan!

Bilaga 3

Hej,

Mitt namn är Mari Törrö och jag studerar på skogsvetarprogrammet vid Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) i Umeå. Jag kommer ursprungligen från Norrköping, men har bott i Umeå sedan 1996. Mitt huvudämne är företagsekonomi, men jag har även läst en hel del skogsskötsel och virkeslära.

Det sista momentet före min examen är en magisteruppsats. Denna omfattar sammanlagt 20 poäng, d.v.s. 20 veckors arbete. Mitt examensarbete kommer att handla om hur skogsbrukets organisation har förändrats i personalhänseende under 1990-talet, avseende förändringar av antalet tjänster på olika nivåer, kompetensnivå samt internutbildning.

Resultatet av min undersökning kommer att ingå i skogsvårdsorganisationens utvärdering av skogspolitiken (SUS). Examensarbetet kommer att publiceras vid SLU. Min handledare är professor Lars Lönnstedt, institutionen för skogshushållning, SLU, Uppsala.

För att kunna genomföra undersökningen, som är ett viktigt och nödvändigt led i mitt examensarbete, behöver jag Din hjälp med att få fram uppgifter. Jag vore därför mycket tacksam om Du har tid och möjlighet att besvara de medsända frågeformulären. Jag kommer att ringa Dig inom de närmaste veckorna och samla in uppgifterna per telefon.

Ditt svar kommer att behandlas konfidentiellt. Detta innebär att varken Ditt företag eller Du kommer att kunna särskiljas. Redovisningen av resultaten kommer att ske i tabeller och figurer. Jag har sänt frågorna till ett urval av personer på skogsbolag, skogsägarföreningar, stift, och organisationer.

Frågeformuläret är indelat i tre delar efter nivå i företaget. Min organisationsmodell är att tre nivåer kan särskiljas i Ditt företag. Centralt finns en stab. Geografiskt tänker jag mig att olika regioner med regionkontor särskiljs inom det område företaget verkar. Varje region är i sin tur indelat i ett antal distrikt. De tre delarna i mitt formulär avser således var och en av dessa organisatoriska nivåer. Frågorna behandlar enbart förhållanden inom Sverige.

Har Du frågor och synpunkter kring detta så är Du välkomna att kontakta mig via telefon eller e-post.

Ett stort tack för Din medverkan !

Med vänliga hälsningar

Mari Törrö